கூடலி

செ. செல்வநாதன்

தமிழ்நாட்டுப் பாடநூல் நிறுவனம்

த.பா.நி. (க.வெ.) வரிசை எண்—568

கடல்

ஆசிரியர்
செ. செல்வநாதன், எம்.ஏ.,
பொருளியல் பேராசிரியர்,
அரசினர் கலைக்கல்லூரி,
சென்னை.

தமிழ்நாட்டுப் பாடநூல் நிறுவனம்

First Edition—February 1974

T.N.T.B.S. (C.P.) No. 568

© Tamil Nadu Text Book Society

WAGES

S. SELVANATHAN

Price Rs. 9-45

Published by the Tamil Nadu Text Book Society under the Centrally Sponsored Scheme of Production of books and literature in regional languages at the University level, of the Government of India in the Ministry of Education and Social Welfare (Department of Culture), New Delhi.

Printed by
Solden & Co. (Printers),
762/63, Triplicane High Road,
Madras-600005.

அணிந்துரை

திரு. இரா. நெடுஞ்செழியன்
(தமிழகக் கல்வி அமைச்சர்)

தமிழைக் கல்லூரிக் கல்வி மொழியாக ஆக்கிப் பதின்மூன் றாண்டுகள் ஆகிவிட்டன. குறிப்பிட்ட சில கல்லூரிகளில் பி.ஏ. வகுப்பு மாணவர்கள் தங்கள் பாடங்கள் அனைத்தையும் தமிழி லேயே கற்றுவந்தனர். 1968ஆம் ஆண்டின் தொடக்கத்தில் புகு முக வகுப்பிலும் (P.U.C.) 1969ஆம் ஆண்டிலிருந்து பட்டப் படிப்பு வகுப்புகளிலும் அறிவியல் பாடங்களையும் தமிழிலேயே கற்பிக்க ஏற்பாடு செய்துள்ளோம். தமிழிலேயே கற்பிப்போம் என முன்வந்துள்ள கல்லூரி ஆசிரியர்களின் ஊக்கம், பிற பல துறைகளிலும் தொண்டு செய்வோர் இதற்கெனத் தந்த உழைப்பு, தங்கள் சிறப்புத் துறைகளில் நூல்கள் எழுதித் தர முன்வந்த நூலாசிரியர்கள் தொண்டுணர்ச்சி ஆகியவற்றின் காரணமாக இத் திட்டம் நம்மிடையே மகிழ்ச்சியும் மன நிறைவும் தரத்தக்க வகை யில் நடைபெற்று வருகிறது. இவ்வகையில், கல்லூரிப் பேராசிரி யர்கள் கலை, அறிவியல் பாடங்களை மாணவர்க்குத் தமிழிலேயே பயிற்றுவிப்பதற்குத் தேவையான பயிற்சியைப் பெறுவதற்கு மதுரைப் பல்கலைக் கழகம் ஆண்டுதோறும் எடுத்துவரும் பெரு முயற்சியைக் குறிப்பிட்டுச் சொல்லவேண்டும்.

பல துறைகளில் பணிபுரியும் பேராசிரியர்கள் எத்தனையோ நெருக்கடிகளுக்கிடையே குறுகிய காலத்தில் அரிய முறையில் நூல்கள் எழுதித் தந்துள்ளனர்.

வரலாறு, அரசியல், உளவியல், பொருளாதாரம், தத்துவம், புவியியல், புவியமைப்பியல், மனையியல், கணிதம், இயற்பியல், வேதியியல், உயிரியல், வானியல், புள்ளியியல், விலங்கியல் தாவர வியல், பொறியியல் ஆகிய எல்லாத் துறைகளிலும் தனி நூல்கள், மொழிபெயர்ப்பு நூல்கள் என்ற இரு வகையிலும் தமிழ்நாட்டுப் பாட நூல் நிறுவனம் வெளியிட்டு வருகிறது.

இவற்றுள் ஒன்றான 'கூலி' என்ற இந் நூல் தமிழ்நாட்டுப் பாட நூல் நிறுவனத்தின் 568ஆவது வெளியீடாகும். கல்லூரித் தமிழ்க்குழுவின் சார்பில் வெளியான 35 நூல்களையும் சேர்த்து இதுவரை 603 நூல்கள் வெளிவந்துள்ளன. இந் நூல் மைய அரசு கல்வி, சமூக நல அமைச்சகத்தின் மாநில மொழியில் பல்கலைக் கழக நூல்கள் வெளியிடும் திட்டத்தின்கீழ் வெளியிடப் படுகிறது.

உழைப்பின் வாரா உறுதிகள் இல்லை; ஆதலின், உழைத்து வெற்றி காண்போம். தமிழைப் பயிலும் மாணவர்கள் உலக மாணவர்களிடையே சிறந்த இடம் பெறவேண்டும். அதுவே தமிழன்னையின் குறிக்கோளுமாகும். தமிழ்நாட்டுப் பல்கலைக் கழகங்களின் பல்வகை உதவிகளுக்கும் ஒத்துழைப்புக்கும் நம் மனம் கலந்த நன்றி உரியதாகுக.

இரா. நெடுஞ்செழியன்

முன்னுரை

முதன் முதலில் எப்பொருளில் வழங்கப்பட்டிருந்தாலும், 'கூலி' என்ற சொல்லிற்குப் புதியதொரு விளக்கம் தந்து, பிற்காலப் பொருளாதார ஆய்வினைப் புதியதொரு வழியிலே செலுத்தியவர் டேவிட் ரிகார்டோ ஆவார். மூவகை உற்பத்திக் காரணிகள்தாம் உள்ளன என்றும் அவைகளிலே ஒன்ருன உழைப்புக்குக் கொடுக்கப்படும் ஊதியமே 'கூலி' என்றும் பொருளாதார அறிவியலில் கருத்து நிலவியது. ஆனல், மூவகைக் காரணிகளிலும் முதல் நிலைக் காரணியாகத் திகழ்வது உழைப்பே எனவும், உற்பத்தியின் அடிப்படையே உழைப்பு எனவும் டேவிட் ரிகார்டோ கூறினர். அது மட்டுமின்றி, நீண்ட காலத்தில் கூலி பிழைப்பு மட்டத்தினின்று மாறுவதில்லை, அதனல் இலாபம் தொடர்ந்து உயர்ந்து வருகின்றது என்றும் ரிகார்டோ கூறினர். அந்தக் கூற்ருல், கார்ல் மார்க்ஸின் கம்யூனிசக் கோட்பாட்டுக்கு ஒரு வகையில் வழி செய்தவரும் டேவிட் ரிகார்டோ ஆவார்.

ஆனல், முதல் உலகப் பெரும் போருக்குப் பிறகு உலகெங்குமுள்ள கூலி வீதங்களையும் அவற்றின் வளர்ச்சியினையும் ஒப்புநோக்குமிடத்து ரிகார்டோவின் கோட்பாடும், மார்க்ஸ் விளக்கமும் தவருன சில எடுகோள்களின் அடிப்படையில் எழுந்தனவோ என்று ஐயமுற வேண்டியுள்ளது. கூலி என்பது ஒவ்வொரு நாட்டிற்கும் ஒவ்வொரு தொழிலுக்கும் வேறுபடுகின்றது. எல்லா நாடுகளைச் சார்ந்த தொழிலாளர்களின் கூலி வீதமும் தொடர்ந்து உயர்ந்து கொண்டே வந்துள்ளது. இன்னும் தெளிவாகக் கூற வேண்டுமானல் வளர்ச்சி குன்றிய நாடுகளில், சமுதாயத்தின் கீழ் மட்டத்தில் கிடந்துழலும் சாமான்யப் பணி

யாளர்களை விட, பெருந் தொழிற்சாலை ஒன்றில் பணியாற்றுகின்ற ஒரு தொழிலாளியின் வாழ்க்கைத் தரம் உயர்ந்ததாக உள்ளது. மேலும் வேளாண்மைத் துறையினைச் சார்ந்த தொழிலாளி ஒருவனை விட, தொழில் துறையைச் சார்ந்த தொழிலாளி ஒருவன் அதிகக் கூலியினைப் பெறுகின்றான்.

ஆனால், அண்மைக் காலத்தில், கூலி நிர்ணயம்பற்றிய ரிகார்டோ, மார்க்ஸ் ஆகியவர்களின் கோட்பாடுகள் திரும்பவும் தலைதூக்கத் தொடங்கியுள்ளன. பல நாடுகளின் வணிகத்தில் புழங்கும் பொருள்களானாலும் சரி, அல்லது மிக மிக நுண்மையான இயந்திரங்களையும் தானியங்கிகளையும் (automation) கொண்டு உருவாக்கப் படுகின்ற பொருள்களாயினும் சரி, இவைகளின் மதிப்பு அவைகளை உருவாக்கிய உழைப்பு அலகுகளின் தராதர மொத்தத்தில்தான் உள்ளது என்ற கருத்து தற்போது வலுப்பெறத் தொடங்கியுள்ளது.

தொன்மைப் பொருளியல்வாதிகள் காலம் தொடங்கி இன்று வரையில் உள்ள கூலிக் கோட்பாடு அடிப்படைகளையும், அதன் கொள்கைகளையும், காலப்போக்கில் அவைகள் அடைந்த மாற்றங்களையும் ஏற்றத் தாழ்வுகளையும் 'கூலி' என்னும் இந்நூலில் ஆராய்ந்துள்ளேன். அது மட்டுமின்றி, மேலே எழுப்பியுள்ள வினாக்களுக்கு விடை காணும் முகத்தான் பல்வேறு நாடுகளில் நிலவிய—நிலவி வருகின்ற கூலி வீதங்களையும், அவைகளின் நிர்ணயத்தையும், அதன் தொடர்பான பிரச்சினைகளையும் விளக்கியுள்ளேன். மற்றும் வளர்ச்சி குன்றிய நாடுகளில் கூலிப் பிரச்சினை எவ்வாறு உள்ளது என்பதை அறிந்திட, இந்தியக் கூலிப் பிரச்சினை பற்றியும் விரிவாக விளக்கியுள்ளேன்.

பொருளாதாரப் பிரச்சினைகளைத் தீர்ப்பதற்கும், பொருளாதார வல்லுநர்கள் கையாளும் கொள்கைகளைப் புரிந்துகொள்வதற்கும் இது துணையாக அமையும். பொருளாதார மாணவர்களுக்கும், அத்துறையில் ஆராய்ச்சியை மேற்கொள்வோருக்கும் இந் நூல் பயன் படும் என நம்புகிறேன்.

சென்னை S. செல்வநாதன்

பொருளடக்கம்

பக்கம்

1. கூலியின் முக்கியத்துவம் ... 1

புதிய கூலி முறையின் வளர்ச்சி ... 3

பெண்களின் கூலி ஆண்களின் கூலியைவிடக் குறைவாக இருப்பதேன்? ... 19

திறமை குறைவாயிருப்பதற்குக் காரணங்கள் ... 22

2. கூலி கொடுக்கும் முறை ... 25

கூலி இசைவு முறை ... 33

நகரும் அளவீடு ... 36

கூலியும் தொழில் நுணுக்க முன்னேற்றமும் ... 43

தற்காலிகத் தொழிலாளி ... 52

3. கூலி பற்றிய கோட்பாடுகள் ... 54

கூலிக் கோட்பாடுகளின் வளர்ச்சி ... 56

தற்காலக் கூலிக் கோட்பாடுகள் ... 62

தொன்மைப் பொருளியலாரின் கூலிக் கோட்பாடு ... 72

புதிய தொன்மையியல் கூலிக் கோட்பாடு ... 84

தொழிலாளர்கள் உற்பத்தியின் மதிப்பை முதலாளிகள் காண இயலுமா? ... 98

நிறைகுறைச் சந்தைகளும் தொடர்ச்சியற்ற உற்பத்தித் தொடர்புகளும் ... 99

4. உழைப்புச் சந்தை செயல்படும் முறை 105

உழைப்பின் அளிப்பு ... 122

உழைப்புச் சந்தையில் சமுதாய சக்திகளின் முக்கியத்துவம் ... 138

		பக்கம்
	கூலி வேறுபாடு பற்றிய சிறப்பாய்வு ...	142
	தொழிற்சங்கங்களும் பேர சக்தியும் ...	168
5.	சமமான செலுத்துகையின் நெறிகள் ...	176
	சமத்துவத்தை நிர்ணயிக்கும் நெறிகள் ...	183
6.	வேலையின்மையும் முழு வேலை வாய்ப்பும் ...	193
	தொன்மைப் பொருளாதாரவாதிகளின் குறுகிய கால மாதிரி ...	201
	முழு வேலை வாய்ப்புள்ள உருவக வளர்ச்சி ...	2 0
	கூலியும் உறுதித் தேவையும் ...	222
	மாறும் பணவாக்கக் கைகோள் எதிர்மாறும் கூலிக் கைகோள் ...	231
7.	கூலியும் வளர்ச்சி மிகு பொருளாதாரமும் ...	235
	பொருளாதார மந்தத்தில் கூலிக் கைகோள் ...	241
	பணவீக்கத்தில் கூலி மட்டமும் கூலிக் கைகோளும் ...	244
	பொதுப் பொருளாதாரக் கொள்கையின் இணையாகக் கூலிக் கைகோள் ...	248
	வளர்ச்சி குன்றிய நாடுகளில் கூலி மட்டம் ...	254
8.	தொழிற்சங்கக் கோட்பாடுகள் ...	269
	பொதுவுடைமைக் கருத்தோட்டம் ...	270
	பிரிட்டிஷ் கருத்தோட்டம் ...	274
	அமெரிக்கக் கருத்தோட்டம் ...	279
	இந்தியக் கருத்தோட்டம் ...	286
9.	தொழிற்சங்கமும் கூலியும் ...	293
	இங்கிலாந்து ...	293
	குறைந்த கூலிப் பிரச்சினைகள் ...	301

இந்தியாவில் தொழிற்சங்க இயக்கம் ... 305

தொழிற்சங்க வளர்ச்சியின் கட்டங்கள் ... 309

1919—1930 ... 309

1930—1939 ... 313

1939—1946 ... 315

1946—1956 ... 316

இந்தியாவில் தொழிற்சங்கங்களின் எதிர்காலம் ... 320

10. கூலியின் மீது தொழிற்சங்கங்களின் பாதிப்பு ... 341

விளைவுகளும் கருதுகோள்களும் ... 347

தொழிற்சங்கங்களும் தேசிய வருமானமும் ... 352

11. சமுதாய நலப் பாதுகாப்புத் திட்டம் ... 355

அயல் நாடுகளில் சமூக நலப் பாதுகாப்பு முறை ... 360

இந்தியா ... 367

12. கூலிக் கொள்கையின் தோற்றமும் வளர்ச்சியும் ... 381

தேசியக் கூலிக் கைகோள் ... 392

இந்தியாவில் கூலிக் கட்டுப்பாட்டு வரலாறு ... 394

13. வேலையின்மை : நவீன விளக்கம் ... 408

வேலையின்மை : இந்தியாவில் அதன் பல வடிவங்கள் ... 413

14. பல்வேறு நாடுகளில் நிலவும் கூலி—கண்ணோட்டம் ... 429

மேற்கோள் நூற்பட்டியல் ... 469

கலைச்சொற்கள் ... 474

1. கூலியின் முக்கியத்துவம்

(Importance of Wages)

சமுதாயத்தில் மக்கள் நலம் அவர்கள் பெறுகின்ற வருமானத்தைப் பொறுத்திருக்கிறது. உழைப்பாளி வாங்கும் ஊதியத்தின் அளவு அவனுடைய வாழ்க்கைத் தரத்தை நிர்ணயிக்கிறது. மனிதன் மகிழ்ச்சியாக இருக்கவேண்டுமென்றால், அது அவன் வாங்கும் ஊதியத்தைப் பொறுத்திருக்கிறது.

பண்டைக் காலத்தில் அடிமைகள் தங்கள் எஜமானருக்குத் தேவையான பணிகளைச் செய்து வந்தனர். அடிமைகளுடைய தேவையை நிறைவேற்றுவது எஜமானர்களின் பொறுப்பாக இருந்தது. பத்தொன்பதாவது நூற்றாண்டில் மனிதன் நிலத்தை உழுது, அதிலிருந்து கிடைக்கும் வருவாயைப் பெற்று, தன் தேவைகளை நிறைவேற்றிக் கொண்டான். அவனுடைய வாழ்க்கை நலம் நிலத்தின் வளம், மழை, உழவனின் ஊக்கம், சிக்கனம் இவைகளைப் பொறுத்திருக்கிறது.

காலப் போக்கில் தொழிற்சாலைகள் வளர ஆரம்பித்தன. தொழிலாளி சாதாரண உணவினையே உண்டு பசியாறுவதற்குப் பதில் பல் வேறு வெளி நாட்டுப் பொருள்களை வாங்க முன் வந்தான். பொருளாதாரம் வளர வளர, தொழிற்சாலைகள் வளர்ந்தன. அதன் விளைவாக, தொழிலாளி தன் தேவைகளை நிறைவேற்ற மற்றவர்கள் உற்பத்தி செய்த பொருள்களை எதிர்பார்த்து வாழ வேண்டிய நிலை ஏற்பட்டது. அதனால், ஒரு தொழிலாளியினுடைய வாழ்க்கை இரண்டு விலைகளைப் பொறுத்திருக்கிறது. ஒன்று எந்த விலைக்குத் தன் உழைப்பை அளிக்கிறான், மற்றொன்று எந்த விலைக்குத் தனக்குத் தேவையான பொருள்களை வாங்கித் தன் குடும்பத்தை நடத்துகிறான் என்பது.

ஒரு தொழிலாளியினுடைய செலவு அவன் வாங்கும் கூலியையும், அவன் நுகரும் பொருள்களின் விலையையும் பொறுத்தது. விலைகள் அதிகரிக்கும்பொழுது தொழிலாளியினுடைய வாழ்க்கைத் தரம் பாதிக்கப்படுகிறது. விலைகள் குறையும்பொழுது அவனால் அதிகப் பொருள்களை வாங்க முடிகிறது. எனவே, "ஒரு தொழிலாளிக்கு, அவன் உழைப்பிற்காகப் பெறும் விலையும், தான் வாங்கும் பொருள்களுக்காகக் கொடுக்கும் விலையும் ஆகிய இந்த இரண்டும் தான் கூலி முறையில் காணப்படும் முக்கிய அம்சங்களாகும்".[1]

ஒரு தொழிலாளியினுடைய நலமும், முன்னேற்றமும் அவன் வாங்கும் ஊதியத்தைப் பொறுத்திருக்கிறது என்ற கூற்று மூன்று நிபந்தனைகளுக்குட்பட்டது.

1. கூலி என்ற முறை இன்றியமையாதது. தொழில் முன்னேற்றமும், விலை முறையும் நிலவும்பொழுது கூலியின் மூலமாகத் தான் தன் உழைப்பின் பங்கினைத் தொழிலாளி பெறமுடியும்.

2. கூலி தவறாமல் ஒழுங்காக அளிக்கப்பட வேண்டும். ஒரு தொழிலாளியின் குடும்பத் தேவைகள் இடையீடில்லாது இருப்பதால் கூலியும் ஒழுங்காக அளிக்கப்படவேண்டும். இல்லையேல் அது அவன் வாழ்க்கைத் தரத்தையும், அவன் குடும்ப நலனையும் பாதிக்கும்.

3. கூலி போதுமானதாக இருக்கவேண்டும்; அதாவது வாழ்க்கையில் அடிப்படைத் தேவைக்கான பொருள்களையும் நலனையும் அடையக்கூடிய அளவில் இருத்தல் வேண்டும்.

மனிதன் எதற்காக உழைக்க வேண்டும்?

சாதாரண ஒரு மனிதனை, "நீ எதற்காக உழைக்கிறாய்?" என்று கேட்டால், அவன் "நான் உழைக்காமல் எவ்வாறு உயிர் வாழமுடியும்?" என்ற பதிலைக் கொடுப்பான். பல பேருக்கு, வேலை செய்வதற்கு வாய்ப்பு கிடையாது. ஒரு சிலர் வேலை செய்வதும் கிடையாது. சிலர் வேலை செய்வது தவறு என்று எண்ணுவதும் உண்டு. ஒருவனுக்கு வியாதி வருமானால் அந்த வியாதி எப்படி வந்தது என்று கேட்பதுண்டு. ஆனால், ஒருவன் வேலை செய்வது தவறு என்றால், அது ஏன், எப்படித் தவறு என்று யாரும் கேட்பது கிடையாது.

[1] Walton Hamilton and Stacy May-The control of Wages.-p. 16.

ஒரு பாட்டாளி நாள் ஒன்றுக்கு சில மணி நேரம் வேலை செய்கிறான் என்றால் பட்டினியால் வரும் சாவிலிருந்து தப்புவதற்கு வழி தேடுகிறான் என்று பொருள். உழைப்பின் மூலமாகத்தான் உயிர் வாழ்வதோடு நாகரிகத்தின் பலன்களையும் நாம் நுகர முடிகிறது. ஒரு மனிதன் காப்பி குடிப்பதற்குப் பல மனிதர்கள் உழைப்பு தேவைப்படுகின்றது. ஆக்ராவிலுள்ள தாஜ் மஹாலை எடுத்துக் கொண்டால் அதைக் கட்டுவதற்குப் பல மனிதர்களின் உழைப்பு தேவைப்பட்டது. ஆகவே, எச் செயலாக இருந்தாலும் அங்கு மனிதனின் உழைப்பு கட்டாயமாகத் தேவைப்படுகிறது என்பதை அறிகிறோம். நம் அன்றாட இன்றியமையாத் தேவைகளான உணவு, உடை, உறையுள் இவைகளை அடைவதற்குக் கட்டாயமாக உழைக்க வேண்டியிருக்கிறது. அதனால் தான் நாம் உழைக்கின்றோம். நாகரிகமுள்ள மக்களாக, நாகரிகத்தின் பலன்களை அனுபவிக்கவேண்டும் என்று நினைப்போமேயானால் உழைத்தால்தான் முடியும் என்பதைப் பார்க்கின்றோம்.

புதிய கூலி முறையின் வளர்ச்சி (Growth of New Wages System)

" கூலி என்பது ஒரு வாடகை. வேலைக்குப் பிரதி பலனாக, பணமாகத் திருப்பித் தரப்படுவது"[2]. பழங்காலத்தில் அடிமைகள் செய்தவேலைக்காகப் பொருள்கள் ஊதியமாகக் கொடுக்கப்பட்டன. அதற்குப் பின்னர் பணமாகக் கூலி அளிக்கப்பட்டது. முதன் முதலில் அடிமைகள் தங்கள் எஜமானர்களுக்கு வேலை செய்து வந்தனர். அடிமைகள் எல்லா நேரமும் தன் எஜமானனுடன் இருந்து எல்லாப் பணிகளையும் பார்த்து வந்தனர். ஓர் எஜமானனுடைய வருமானம் அவன் வைத்திருந்த அடிமைகளின் எண்ணிக்கையைப் பொறுத்திருந்தது. அடிமைகளுக்குச் செலவு செய்தது போக அவர்கள் உபரியாக உற்பத்தி செய்ததுதான் எஜமானர்களின் நிகர வருமானமாக இருந்தது. நாளடைவில் அடிமைகளை வைத்துப் பராமரிப்பது கடினமாக மாறியது.

மத்திய காலத்தில் ஐரோப்பாவிலும், வேறு பல நாடுகளிலும் பண்ணையாள் முறை இருந்து வந்தது. பண்ணையாள் எந்த எஜமானனுக்கும் உரியவன் அல்லன். ஆனால், பழக்கப்படி தன் எஜமானனுக்குச் சில பணிகள் ஆற்றினான். பண்ணையாள் நிலத்தில் உழுது சம்பாதித்த நேரம் போக மீதியான நேரங்களில் தன் எஜமானனுக்குச் சேவை செய்து வந்தான்.

2 Edmund Dane—Wages and Labour Costs.—p. 1.

அடுத்தபடியாக,கருவிகளைத் துணையாகக் கொண்டு தாமாகவே பொருள்களை உற்பத்தி செய்து சந்தையில் விற்று அதன் மூலமாகக் கிடைத்த வருவாயைக் கொண்டு தன் குடும்பத்தை நடத்தக்கூடிய வேலைத் திறமை உடையவர்கள் தோன்றலாயினர்.

கூலி முறையின் குண நலன்கள்

அடிமை முறையின் கீழ் வேலையாள் எஜமானனுக்கு எல்லா முறைகளிலும் கீழ்ப்பட்டவனாக இருந்தான். பண்ணையாள் முறையில் குறிப்பிட்ட சில காரியங்களை எஜமானனுக்குச் செய்து வந்தான். ஆனால் கூலி முறையின் கீழ் அடிமை முறையின் கட்டுத் திட்டங்கள் மேலும் நெகிழ்ந்தன. ஒருவன் சுதந்திரமாகச் செயல்பட வாய்ப்பு ஏற்பட்டது. ஒரு தொழிற்சாலையில் முதலாளியின் கீழ் கூலிக்காக வேலை செய்வதைவிட ஒருவன் தானாகவே பொருள்களை உற்பத்தி செய்து விற்பானே யானால், அவன் சுதந்திரமாயிருக்கிறான். எங்கெல்லாம் கூலி முறை இருக்கின்றதோ அங்கு சொந்த வேலை செய்பவர்களோ அல்லது அதன் மூலம் இலாபம் சம்பாதிப்பவர்களோ இல்லை என்பதைப் பார்க்கின்றோம். நாளுக்கு நாள் கூலி முறையில் தொழிலாளியின் சுதந்திரம் மாறுபட்டு வருவது கண்கூடு. "முதலாளி தொழிலாளியை நம்பி வாழ்வதைவிட தொழிலாளி முதலாளியை நம்பி வாழ வேண்டியிருக்கிறது. ஏனென்றால் தொழிலாளியின் பொருளாதார சுதந்திரம் குறைவு படுகிறது. இந்த உண்மையின் அடிப்படையின் கீழ் தான் தொழிலாளிக்கும் முதலாளிக்கு மிடையே கூலி ஒப்பந்தம் ஏற்படுகிறது"[3] தொழிற்சாலை முறையின் கீழ் தொழிலாளி முதலாளி என்ற பிரிவு ஏற்பட்டு, நாளடைவில் அது வேறுபாட்டினையும் வெளிப்படையாகக் காட்டுகின்றது.

கூலி முறையில் உள்ள இரண்டு அம்சங்களை முக்கியமாகக் கவனிக்க வேண்டும். ஒன்று தொழிலாளி குறிப்பிட்ட ஒரு முதலாளிக்குத்தான் வேலை செய்ய வேண்டும் என்ற கட்டுப்பாடு கிடையாது. இரண்டாவது, தொழிலாளர்கள் தங்கள் உழைப்பினை வாடகைக்கு விடவேண்டிய நிலை. இங்கிலாந்து நாட்டில் முதலில் கூறிய மாற்றம் முதலில் ஏற்பட்டது. ஜெர்மனியில் 1806-ம் ஆண்டு பண்ணையாள் முறை நீக்கப்பட்டது. 1861-ம் ஆண்டு ரஷ்யாவில் அடிமையாள் விடுதலைச் சட்டம் கொண்டு வரப்பட்டது.

[3] Maurice Dobb–Wages.

பண்டைய நாளில் மக்கள் நிலத்தை உழுது தங்கள் தேவைகளை நிறைவேற்றிக் கொண்டனர். பிறகு கைத்தொழில்கள் மூலம் பணம் சம்பாதித்தனர். கடைசியில் தொழிற்சாலை முறை ஏற்பட்டு கைத்தொழில்கள் நலியத் தொடங்கின.

அதன் விளைவாக, தொழிலாளர்கள் ஊதியம் பெற, தொழிற்சாலைகளில் வேலை செய்ய ஆரம்பித்தனர். தொழிலாளர்களுக்குக் கொடுக்கப்பட்ட ஊதியம் அவர்கள் சார்ந்திருந்த தொழிற்சங்கத்தின் பலத்தைப் பொறுத்திருந்தது. ஓர் இடத்திலிருந்து மற்றோர் இடத்திற்குச்சென்று வேலை செய்ய வசதி இல்லாததாலும், நல்ல வேலையை நாடிச் செல்ல முடியாத காரணத்தாலும் தொழிலாளர்கள் அவர்கள் வாழும் இடத்திலேயே வேலை செய்ய ஆரம்பித்தனர். அதனால் முதலாளி விருப்பப்படியான ஊதியமே கிடைத்தது. அமெரிக்காவில் சுரங்கத் தொழில் செய்தவர்களுக்கு முதலாளிகள் வீடுகளைத் தங்களுக்குச் சொந்தமாக வாங்கித் தொழிலாளர்களுக்கு வீட்டு வசதி செய்து கொடுத்திருந்தார்கள். தொழிலாளர்கள் வேறு வேலை தேடிச் செல்வார்களேயானால் அந்த வீட்டை விட்டுவிட வேண்டிய கட்டாயம் இருந்ததால், அவர்கள் தங்கள் முதலாளிகளிடமே தொடர்ந்து வேலை செய்து வந்தனர். அதாவது தொழிலாளர்களுடைய ஊதியம் அவர்கள் வாழ்க்கை எல்லாம் முதலாளிகள் மன நிலையைப் பொறுத்திருந்தது. தொழிலாளியினுடைய சுதந்திரமோ உரிமைகளோ குறைவாகவே இருந்தன. தொழிலாளி தான் பெறுகின்ற ஊதியத்தைவிட அதிகமாக உற்பத்தி செய்வதன் மூலம் தான் முதலாளிகள் வருமானம் வளருகிறது. "தொழிலாளி ஒருவன் உற்பத்தி செய்யும் பொருள்களின் மதிப்பு அவன் நுகருவதைக் காட்டிலும் அதிகமாக இருக்குமேயானால், அதுதான் முதலாளிகளின் வருமானம் ஆகும். அந்த வருமானத்தை ஓர்ஏழையைத் தொழிலுக்கு வைப்பதன்மூலம்தான் பெறமுடியும். ஏழையும், பணக்காரரும் ஒருவருக்கொருவர் தேவையானவர்களாக இருக்கின்றனர். பணக்காரர் இல்லையென்றால் ஏழை பசியால் வாடுவான். ஏழைகள் இல்லையென்றால் பணக்காரர்கள் தங்கள் பிழைப்பிற்காக வேலை செய்ய வேண்டிய கட்டாயம் ஏற்படும்."[4] என்று திருமதி மார்செட் தான் எழுதிய அரசியல் பொருளாதார உரையாடல் என்ற நூலில் கூறுகின்றார்.

[4] Mrs. Marcet-Conversations on Political Economy.-p. 87-88.

கூலியின் பொருள் (Meaning of Wages)

'கூலி' என்னும் சொல் அடிக்கடி பயன்படுத்தப்படுவதால், அதனுடைய பொருள் எல்லோருக்கும் தெரிந்திருக்கும் என்று கருத இடமுண்டு. ஆனால், நிலைமை அவ்வாறன்று. "கூலி" என்னும் சொல் நிலைமைக்குத் தகுந்தாற்போல் பல பொருள்களை உடையதாக இருக்கின்றது.

'கூலி' என்னும் சொல்லிற்குப் பரந்த அல்லது குறுகிய பொருளைக் கூறலாம். உற்பத்தி காரணிகளில் ஒன்றான உழைப்பின் வெகுமதி கூலி என்பது பரந்த பொருள். அவ்வாறே, ஒரு முதலாளிக்காக வேலை செய்தாலும் அல்லது தனக்காகவே உழைத்தாலும் அந்த உழைப்பின் வெகுமதி கூலியாகும். வெள்ளைச் சட்டை போட்டவர்கள் மாதந்தோறும் சம்பாதிப்பது சம்பளம் என்றும், அன்றாடம் உடலுழைப்பிற்காகக் கொடுக்கப்படுவது கூலி என்றும் கூறுவது குறுகிய பொருளாகும். சம்பளத்திற்கும் கூலிக்கும் வேறுபாடு காண்பது தகாததாகும். சில சமயங்களில் கூலியும், கூலி வீதமும் ஒன்றாகக் கருதப்படுகின்றது. ஒரு மனிதனின் உழைப்பின் மொத்த வருமானத்தைக் கூலி என்று கூறலாம்.

பொதுவாக ஒரு மனிதன் வீட்டிற்கு எடுத்துச் செல்லும் நிகர வருமானத்தைக் கூலி என்று அழைப்பதுண்டு. சில சமயங்களில் முதலாளியும் தொழிலாளரும் கலந்துரையாடலின் மூலம் நிர்ணயிக்கின்ற கூலி வீதத்தைக் கூலி என்று கருதுவதுமுண்டு.

கூலியில் உள்ள ஏற்றத் தாழ்வுகள் (Differences in Wages)

உழைப்பை வாடகைக்கு விடுவது போன்ற முறையில், வேலை செய்து கிடைப்பது கூலி. வேறு வகையாக அதாவது நிலச்சொந்தக்காரனாக இருந்து தன் பணம், உழைப்பு இரண்டின் மூலமாகவும் பெறும் வருவாயை, ஊதியம் என்று கூறுகின்றோம். ஆனால் கூலி (Wages), ஊதியம் (Remuneration) இரண்டிலும் உழைப்பின் பங்கு இருக்கின்றது. உழைப்பின் பங்கு எங்கிருந்தாலும், அதனை வெவ்வேறு பெயர் கொண்டு அழைத்தாலும் அது கூலியைத்தான் குறிக்கின்றது.

கூலி வேறுபாடுகளுக்குப் பல காரணங்கள் உண்டு. நாம் சுதந்திரமாக வேலை தேடிக்கொள்ள முடியுமென்றால் நமக்குப் பிடித்தமான வேலைக்குக் கூலி குறைவாகவும், பிடித்தமில்லாத வேலையாக இருந்தால் கூலி அதிகமாகவும் இருக்கும். தொழிற்சாலையில் வேலை செய்யும் ஒரு பெண்ணின் கூலியையும் வீட்டு வேலை செய்யும்

ஒருத்தியின் கூலியையும் ஒப்பிடுவோமேயானால், இரண்டும் சமமாக இருக்கலாம். ஆனால், வீட்டு வேலை செய்பவள் தான் பெறும் கூலி அல்லாமல் இலவச உணவு, உடை, உறையுள் போன்றவை பெறும் பொழுது, அவளுடைய மொத்த ஊதியம் அதிகமாக இருக்கின்றது. ஏனென்றால், வீட்டு வேலை செய்வதைப் பலர் விரும்பாத நிலையில், அந்த வேலைக்குக் கூலி அதிகமாகிறது.

ஆசிரியர்களின் ஊதியம் குறைவாக இருக்கின்றது என்று பொதுவாகக் கூறுகின்றோம். அதே அளவு படிப்பும், தகுதியும் உடையவர்கள் வேறு துறையில் அதிகமான வருவாய் பெற்றாலும், ஆசிரியர்கள் வேறு பல நன்மைகளை அடைகின்றனர். அதாவது அந்தத் தொழிலில் இருக்கும் மதிப்பு, குறிப்பிட்ட வேலை நேரம், அறிவு சம்பந்தப்பட்ட வேலை, விடுமுறை இவைகள் கவர்ச்சிகரமாக இருக்கின்றன. தொடர்ந்து வரும் நிரந்தரமான வேலையாக இருந்தால் மன நிம்மதி ஏற்படும். ஆனால், அங்கு ஊதியம் குறைவாக இருக்கலாம். அதனால்தான், அரசாங்கத் துறைகளில் ஊதியம் குறைவாகவும், தனியார் துறையில் ஊதியம் அதிகமாகவும் உள்ளது.

நிலையற்றதும் இடருள்ளதுமான வேலையாக இருந்தால் அங்கு ஊதியம் அதிகமாக இருக்கும். ஒரு (சங்கீத) இசை வல்லுநரா வதற்கு நீண்டநாள் பயிற்சியும் பணமும் செலவாகும். அதே நேரத்தில் அதில் தோல்வியும் ஏற்படலாம். சில மருத்துவர்கள் (Docters) அல்லது வழக்குரைஞர்கள் (Advocates) வாங்கக்கூடிய அதிகமான கட்டணம் எல்லோரையும் அந்தத் துறைகளில் படித்துச் செயல்படத் தூண்டுகிறது.

மேற்கூறிய துறையில் செல்ல நீண்டநாள் பயிற்சியும், அதிகப் பணச் செலவும் ஏற்படுவதால் அங்கு ஊதியம் அதிகமாக இருக் கிறது. ஒரு மருத்துவராகவோ அல்லது வழக்கு உரைஞராகவோ ஆக வேண்டுமென்றால், நீண்டநாள் படிப்பு தேவைப்படுகிறது. படித்து முடித்த பிறகும் மற்றவரிடத்தில் வேலை கற்றுக் கொள்பவ ராகச் சிறிது காலம் பணியாற்றவேண்டும். அந்தத் துறைகளில் இவ்வளவு துன்பம் இருக்கும்போது, ஓரளவாவது நல்ல வருமானம் வரவில்லையென்றால் மக்கள் அதற்காக அவ்வளவு பணம் செல வழிக்கமாட்டார்கள்.

கவர்ச்சிகரமான, சுலபமான பல வேலைகளுக்கு ஊதியம் அதிக மாக இருப்பதைக் காண்கிறோம். சுரங்கத்தில் மிகக் கஷ்டமான வேலை செய்யும் சாதாரணத் தொழிலாளியைவிட, பயிற்சி நுட்பம் பெற்ற தொழிலாளி சுலபமான வேலை செய்து, அதிகமான ஊதி

யத்தைப் பெறுகின்றான். மருத்துவனாவதற்கு நீண்ட நாள் படிப்பும் பயிற்சியும் தேவைப்பட்டாலும் அவர்களுக்கு அளிக்கப் படும் ஊதியம் அவர்கள் செய்யும் தியாகத்தைவிட அதிகமாக இருக்கலாம். தனக்கு வேண்டிய வேலையைத் தேர்ந்தெடுப்பதில் ஒருவனுக்கு முழுச் சுதந்திரம் இருக்குமேயானால், ஒருவன் செய்யும் தியாகத்திற்கும் அவனுக்குக் கிடைக்கும் வருமானத்திற்கும் வேறு பாடு இருக்காது.

மேற் கூறியவற்றிலிருந்து கூலியில் ஏற்படும் ஏற்றத் தாழ்வு களைக் கீழ்க் கண்டவாறு பார்க்கலாம்.

1. கல்வியும் பயிற்சியும் : தடையில்லாப் போட்டி இருக்கும் போது கல்வியுடையவன் அதிகமான ஊதியத்தைப் பெறுகின்றான். ஏழைகளின் பிள்ளைகளை அதிகம் படிக்க வைப்பதற்கு வசதி கிடை யாது. அந்தக் குழந்தைகளுக்குப் பன்னிரண்டு அல்லது பதின் மூன்று வயது அடைந்தவுடனேயே குடும்பச் சுமை அவர்கள் தலையில் விழுகிறது. அதனால் அவர்கள் படிப்பைவிட்டு வேலை செய்ய ஆரம்பிக்கின்றனர். ஏதோ ஒரு சில குடும்பங்களில் பெற் றோர்கள் தங்கள் பிள்ளைகளுக்கு அடிப்படைக் கல்வியை அளிக் கின்றனர். அதற்குமேல் படிப்பு கிடையாது. ஓர் எழுத்தருடைய மகன் நடுத்தரப் படிப்புவரை தொடர முடிகிறது. பொதுவாக, அதிகமாகப் படித்து நன்மைகளைப் பெற்றவர்கள்தான் தங்கள் குழந்தைகளையும் அந்த நிலையில் படிக்க வைக்கின்றனர். ஒருவர் தான் நன்றாகப் படித்த காரணத்தாலேயே தன் குழந்தையையும் நன்றாகப் படிக்க வைக்கின்றார். ஒரு தொழிலாளி கல்வி அற்றவ னாக இருந்தால் அவனுடைய குழந்தை படித்தவனாக மாறுவது மிகக் கடினம். படிப்பு மட்டுமல்லாமல் ஒருவன் எந்தச் சூழ்நிலையில் வளருகிறான் என்பதும் முக்கியமாகும். வசதியுடையவர்களுக்கு மேலே வரவேண்டும் என்ற ஆசை இருக்கிறது. ஆனால், மற்றவர்கள் அவர்கள் இருக்கும் சூழ்நிலைக்குத் தக்கவாறே தங்களைப் பழக்கப் படுத்திக் கொண்டு, அதே நிலையை ஏற்றுக் கொள்கின்றனர். அதனால் ஒருவன் கல்வி, பயிற்சி, வாழும் சூழ்நிலையெல்லாம் அவ னுடைய கூலியால் நிர்ணயம் செய்யப்படுகிறது.

மேலும், பிறவியில் இயற்கையாகக் கிடைக்கின்ற குணநலன் களும் கூலியில் வேறுபாடுகளை உண்டாக்குகின்றன. " ஒரு தத்துவ அறிஞனுக்கும், பிரயாணிகளின் மூட்டைகளைத் தூக்கிச் செல்பவ னுக்கும் உள்ள வேறுபாடு, இயற்கை, பழக்க வழக்கம், கல்வியினால்

[5] Adam Smith – Wealth of Nations.–p. 17.

ஏற்படுவது அல்ல.''[5] பதினெட்டாம் நூற்றாண்டில் மக்கள் நினைத்தது என்னவென்றால் எல்லாருக்கும் ஒரே மாதிரியான திறன்கள் இயற்கையில் அளிக்கப்படுகின்றன என்பதே. ஆனால், பத்தொன்பதாம் நூற்றாண்டில் டார்வின் தோன்றிய பிறகு அந்தக் கருத்து மாறுபட்டது. அவரவர்கள் முன்னோர் உடல் மனோ நிலைக்குத் தக்கவாறு பிறவியிலேயே வேறுபாடுகளுடன் பிறக்கின்றனர். அதனால் நல்ல நிலையில் உள்ளவர்கள் தங்கள் குண நலன்களைத் தங்கள் பின் தோன்றுபவர்களுக்கு ஈந்து செல்கின்றனர். அதனால்தான் ஓர் ஆசிரியன் மகன் ஆசிரியனாகவும், தச்சன் மகன் தச்சனாகவும் மாறுவதைப் பார்க்கின்றோம். ஆனால் சில நேரங்களில் சாதாரணத் தொழிலாளர் குடும்பத்தில் புத்தி கூர்மையுள்ளவர்கள் பிறப்பதுண்டு. இங்கிலாந்து, பிரான்சு நாடுகளின் புள்ளி விவரங்களைப் பார்த்தால், பிரபல எழுத்தாளர்கள், அரசியல்வாதிகள், வீரர்கள், தொழில் தலைவர்களெல்லாம் நல்ல வசதியான குடும்பத்திலிருந்து வந்தவர்களாக இருக்கின்றனர். சக்தி வாய்ந்தவர்கள் மற்றவர்களை அடக்கவேண்டுமென்று நினைக்கும் போது கீழான நிலையில் இருப்பவர்கள் முன்னேறுவதுமுண்டு. மற்றவர்கள் வலையில் இருந்து தப்பிக்கக்கூடிய அசாதாரண சக்தி இருந்தால்தான் அவர்கள் முன்னேற முடியும்.

பலதரப்பட்ட உத்தியோகங்களை ஐந்து பிரிவுகளாகப் பார்க்கலாம். இப்படியான பிரிவுகளில் வேலை செய்யும் ஒரு பிரிவினர் மற்றொரு பிரிவினரோடு போட்டியிடுவதில்லை.

1. முதலில் தினசரி மண் அள்ளும் தொழிலாளி ஒருவனைக் கூறலாம். இவன் செய்யக்கூடியது தேக உழைப்பு ஒன்றுதான். இப்பிரிவிலேயே ஒரு நாளைக்குப் பத்து மணி நேரம் வேலை செய்பவன், பன்னிரண்டு மணி நேரம் வேலை செய்பவன் என்று வரிசைப் படுத்த முடியும். இப்பிரிவில் உள்ளவர்கள் எவ்வளவு சீக்கிரம் வேலைக்குச் செல்லமுடியுமோ அவ்வளவு சீக்கிரம் சென்று சம்பாதிக்க ஆரம்பிக்கின்றனர். தொழிற்சாலையில் வேலை செய்யும் சாதாரணத் தொழிலாளி இந்த வகுப்பின் கீழ் வருகின்றான்.

2. அடுத்தபடியாக, சிறப்புத் திறமையில்லாதவர்களாக இருந்தாலும் எச்சரிக்கையான பொறுப்புகளை ஏற்கும் கார் ஓட்டுபவன், சுரங்கத்தில் வேலை செய்பவன் போன்றவர்களைக் கூறலாம். நாளடைவில் தொழிற்சாலைகள் வளர ஆரம்பித்தபோது இவ்வகையைச் சேர்ந்த தொழிலாளர்கள் தேவைப்பட்டனர். மேல் நாடுகளில் இவர்களுடைய கூலி வாரத்திற்கு ஒரு முறை கொடுக்கப்பட்டது.

3. அடுத்து, சற்று "கௌரவமான" வேலைகளைச் செய்யும் திறமை கொண்ட தொழிலாளர்கள். இந்த வகுப்பில் தச்சன், கொல்லத்துக்காரன் போன்றவர்களைக் கூறலாம். இவர்கள் சுதந்திரமாக வேலை செய்து பணத்தைச் சேமித்து நிலம், வீடுகளை வாங்குகின்றனர். இவ்வகுப்பினைச் சார்ந்த பிள்ளைகள் அடிப்படைக் கல்வி வரை படிப்பதுண்டு.

4. பிறகு நடுத்தர வகுப்பினைச் சேர்ந்த எழுத்தர் அல்லது சிறிய அளவில் புத்தி கூர்மையுள்ள வேலைகளைச் செய்பவர்களைக் கூறலாம். இந்த வகுப்பில் வியாபாரம் செய்பவர்கள், கீழ்ப்பட்ட ஆசிரியர்கள் போன்றவர்கள் வருகின்றனர். இந்த வகுப்பில் உள்ளவர்கள் தங்கள் பிள்ளைகளுக்கு நடுத்தரக் கல்விவரை அளிக்கின்றனர். இவர்கள் மூன்றாவது வகுப்பில் உள்ளவர்களைக் குறைவாக நினைப்பதுண்டு. இரண்டு வகையினருக்கும் ஊதியத்தில் அதிக வேறுபாடு இருப்பது இல்லை ; அந்தஸ்தில் இருப்பதாக எண்ணம்.

5. கடைசியாக, வசதியான மேலான வேலை செய்பவர்களைக் கூறலாம். இந்த வகுப்பில் வழக்குரைஞர், மருத்துவர், பேராசிரியர், தனியார் துறை, அரசாங்கத் துறையிலிருக்கும் அலுவலர்கள் வருகின்றனர். இந்த வகுப்பில் உள்ளவர்கள் தங்கள் பிள்ளைகளுக்கு கல்லூரிப் படிப்பும், அதற்கு மேலும் ஆராய்ச்சி போன்ற வசதிகளையும் செய்து கொடுக்கின்றனர். இவர்களுக்குச் சம்பாதிக்கும் திறன் காலம் தாழ்ந்தே ஏற்படுகின்றது. இவர்கள் நீண்டகாலம் கழித்து திருமணம் செய்துகொண்டு வேலையாட்கள் துணைகொண்டு சுகமாக வாழ்கின்றனர்.

எல்லாக் காலங்களிலும் கடினமான, அசுத்தமான வேலைகளைச் சாதாரண மக்கள் செய்கின்றனர். வசதியான அதிகாரம் படைத்த மக்கள் அசுத்தமான, கஷ்டமான வேலைகளை மற்றவர்கள் செய்ய வேண்டுமென்று விரும்புகின்றனர். அதனால் எந்த வேலை அசுத்தமான, கவர்ச்சியற்ற, கஷ்டமானதாக இருக்கின்றதோ அங்கு கூலி அதிகமாக இருக்கவேண்டும். ஆனால், உண்மையில் இதைப்போன்ற வேலைகளுக்குக் கூலி மிகக் குறைவாக உள்ளது. ஏனென்றால் அந்த வேலை செய்வதற்கு அதிகமான மக்கள் முன் வருகின்றனர். "வேலை தேர்ந்தெடுப்பதில் சுதந்திரம் இருந்தால் அது அவன் மகிழ்ச்சியோடு இருக்க உதவியாக இருக்கும். ஆனால், பரம்பரையாக ஒரே தொழிலைச் செய்துவரும் சாதாரணத் தொழிலாளிக்கு அந்தச் சுதந்திரம் கிடையாது," [6] என்று இதன் அடிப்படையை விளக்குகின்றார்

[6] Taussing—Principles of Economics.—p. 146.

டாஸிங் என்பார். இழிந்ததெனக் கருதப்படும் வேலை செய்பவர்கள் தொடர்ந்து அதையே செய்து வந்தால் நன்மை ஏதும் கிட்டாது. அமெரிக்காவில் இருக்கும் நீக்ரோவின் நிலைமை அப்படிப்பட்டதாகும். நீக்ரோக்கள் அடிமைகளாக இருந்தவர்கள். இன்றும் அடிமைகள் போலவே வேலை செய்வது நாகரிக மற்றதாகும். சுய நலத்தாலும், இன வெறுப்பின் காரணமாகவும் மற்ற வகுப்பினர்கள் நீக்ரோக்களை வேறு வேலைக்கு அமர்த்துவதில்லை. அமெரிக்காவில் பரம்பரையாக உடலுழைப்புக்கு மதிப்பு கிடையாது. ஓர் எழுத்தரைவிடச் சாதாரண இயந்திர நுட்பங்களை அறிந்து சீர் செய்பவனுக்கு ஊதியம் அதிகமாகக் கிடைக்கின்றது. இருந்தாலும் எழுத்தர் வேலைக்கு அதிகம் பேர் போட்டியிடுகின்றனர். ஏனென்றால், எழுத்தராக இருந்து வாழ்க்கையில் முன்னேற முடியும் என்ற ஆசை அப்படி செய்யத் தூண்டுகிறது. ஆனால், காலப் போக்கில் எந்தத் தொழிலாக இருந்தாலும் ஊதியம் அதிகமாகக் கிடைக்குமானால் மக்கள் அதை மதிக்க ஆரம்பிப்பார்கள்.

கூலியும் சம்பாதிக்கும் கலையும் (Wages and the acquisitive arts)

கூலியை அதிகமாகவோ அல்லது குறைவாகவோ ஆக்குவது சுலபமான காரியமல்ல. பெயரளவிற்குக் கூலியை அதிகமாக மாற்றும்போது அது அங்குள்ள பொருளாதார நிறுவனங்களைப் பொறுத்திருக்கிறது. கூலி உயர்வை மூன்று வகையாகப் பிரிக்கலாம். 1. பணத் தொடர்புடையது. 2. தொழில் நுட்பத் தொடர்புடையது. 3. பொருளாதாரத் தொடர்புடையது.

1. கூலியை உயர்த்த வேண்டும் என்று தொழிலாளர் கூறினால், கூலியை உயர்த்தி, அதே சமயத்தில் அவர்கள் உற்பத்தி செய்த பொருள்களின் விலையையும் அதிகரிக்கலாம். ஒரு நாட்டில் பாதுகாப்புச் சுங்கவரி (Protective tariff) இருக்கும்போது பொருள்களின் விலையை உயர்த்தினால் அதன் பளுவை நுகர்பவர்கள் மீது சுமத்த முடியும். அல்லது ஒரு பொருளில் ஒரு நாட்டுக்கு முற்றுரிமை இருந்தால் பொருள்களின் விலையை உயர்த்துவதின் மூலம் தொழிற்சாலையிலுள்ளவர்களுக்குக் கூலியை அதிகமாக்கி உற்பத்தியைப் பெருக்கக் கூடும். ஆனால், ஊதியத்தை உயர்த்துவதற்கும் ஒரு வரையறை உண்டு. மக்கள் சில பொருள்களை வாங்குகின்றனர் என்றால் அவற்றின் விலை குறைவாக இருப்பதனால். அதே பொருள்களின் விலை உயருமானால் அந்தப் பொருளை வாங்காமலே இருந்து விடுவார்கள். அப்போது கூலியை அதிகரிப்பது என்பது இயலாது. மேலும், கூலியாட்கள் அதிகமான கூலி கேட்டு அதன் மூலம் பொருள்களின் விலை அதிகரிக்கும்போது அவர்களே அந்தப்

பொருள்களை அதிகமான விலையில் வாங்கினால், கூலி அதிகரித்த தனால் அவர்களுக்குச் சிறந்த பலன் கிடையாது.

2. கட்டடங்கள், கருவிகள், தொழிற்சாலைகளில் ஈடுபடுத்திய முதலீடுகள் — ஆகியவைகள் தரக்கூடிய வருவாயிலிருந்து ஊதியத்தை உயர்த்தக் கூடும். ஆனால், தொழிற்சாலைகளில் ஈடுபடுத்திய பணத்திலிருந்து வரும் வருவாய் மாறுபடுமேயானால், கூலியை உயர்த்தக் கூடும் அளவும் மாறுபடுகின்றது.

பொது அல்லது நிறுவன சேமிப்பை (corporate savings) மறுபடியும் தொழிற்சாலையில் ஈடுபடுத்தி இலாபத்தை அதிகரிக்க முன் வருவார்கள். அந்தப் பணத்தை எடுத்து ஊதியத்தை அதிகமாகக் கொடுப்பது முறையன்று. ஏனென்றால், தொழிற்சாலைகளில் உற்பத்தி குறையும்போதோ, அல்லது வேறு வகைகளில் சேதம் ஏற்படும்போதோ, தொழிற்சாலையைப் புதுப்பிக்கவும், இயந்திரங்கள், மூலப் பொருள்கள் போன்றவற்றை வாங்கவும் அந்தப் பணம் பயன்படும்.

மற்றொரு முறை, முதலுக்குரிய இலாபத்தைக் கொடுக்காமல் மொத்த இலாபத்தையும் ஊதியத்தில் சேர்த்து ஊதியத்தை அதிகமாகக் கொடுப்பது. இதுவும் ஏற்றுக் கொள்வதற்குரியதன்று.

3. இயற்கை வளங்களினின்றும், கனி வளங்களினின்றும் வரும் வருமானத்தைக் கூலியை அதிகரிப்பதற்குப் பயன்படுத்தலாம். ஆனால், இதில் இரண்டு இடர்கள் இருக்கின்றன. முதலாவது, நில உரிமையையும் அதிலிருந்து கிடைக்கும் வருமானத்தையும் விட்டுக் கொடுக்க மக்கள் முன் வரமாட்டார்கள். இரண்டாவது இயற்கை வளங்களிலிருந்து கிடைக்கும் உழைப்புச் சாரா வருமானத்தை (unearned income) எடுத்துப் பயன்படுத்த ஒரு நல்ல முறையை நாம் இன்னும் கண்டு பிடிக்கவில்லை. சுருக்கமாகக் கூறப்போனால் இயற்கை வளங்களிலிருந்து கிடைக்கும் வருமானத்தை உரிமையாக்கி அதைக் கூலி உயர்வுக்காகப் பயன்படுத்தலாம்.

4. ஒரு தொழிற்சாலையின் மொத்த கூலியை எடுத்து வேலை செய்பவனுக்கு அதிகம் கூலியாட்களுக்குக் குறைவு என்று பிரிக்காமல், அப்படியே மொத்தமாக மறு பகிர்வு செய்வார்களானால் தொழிலாளிகளின் ஊதியம் சிறிதளவு உயரக்கூடும். ஊதியம் கொடுப்பதன் நோக்கம் என்னவென்றால், தொழிலாளியை வேலை செய்ய ஊக்குவிக்கும் கருவியாக அது இருக்கவேண்டும் என்பது தான்.

5. தொழிற்சாலைக்குத் தேவையான பொருள்களைச் சிக்கனமாக வாங்குவதிலிருந்து கிடைக்கும் இலாபத்தைக் கூலியை உயர்த்துவதற்குப் பயன் படுத்தலாம்.

ஊதியக் குறைவால் உணவின்மையும், சத்துணவுப் பற்றுக் குறைவும் தோன்றுகிறது. இதன் விளைவாக உடல் வலிமையின்மை ஏற்படுகின்றது. உடல் வலிமையின்மையால் குறைந்த அளவு உற்பத்தியே செய்ய முடிகிறது. இதனால் ஊதியம் குறைகிறது. இவ்வாறு பிறப்பணு வட்டம் (vicious circle) நிறைவு பெறுகின்றது. எனவே, உணவின்மையாலும், திறன் குறைவினாலும் ஏற்படுகின்ற விளைவுகள் மூன்று நான்கு தலைமுறைகளுக்கு நீடிக்கின்றன.

மொத்தக் கூலியும் தராதரக் கூலியும் (Aggregate and relative wages)

மொத்தக் கூலி (aggregate wages) என்பது ஒரு குறிப்பிட்ட காலத்தில் ஒரு நாட்டில் அளிக்கப்படும் கூலித் தொகையாகும். இந்த மொத்தக் கூலியை அந்நாட்டில் இருக்கும் தொழிலாளர்கள் எண்ணிக்கையால் வகுக்கும்போது கிடைக்கின்ற ஈவுதான் தனி நபர் கூலியாகும். (wage earnings per head) மொத்தக் கூலி 20% அதிகரித்து நாட்டில் உள்ள மக்கள் தொகையும் 20 சதவீதம் அதிகரித்தால் தனி மனிதன் கூலி அதே அளவு இருக்கும். மொத்தக் கூலி 20 சதவீதம் குறைவாக இருந்தால் தனிமனிதன் கூலி குறையும்.

உற்பத்தியில் கூலியாகக் கிடைக்கும் தொழிலாளியின் பங்கைவிட தொழிற்சாலையின் உற்பத்தி வேகமாக அதிகரித்தால் தராதரக் கூலி (relative wages) குறைவதாகக் கூறலாம். தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கை அதிகரித்து, அதே நேரத்தில் அதே வீதத்தில் உற்பத்தி அதிகரிக்காமல் குறைவாக இருந்தால், மொத்த உற்பத்தியில் கூலி அதிகப் பங்கினை எடுத்துக் கொள்கிறது. அப்பொழுது தராதரக் கூலி அதிகரிப்பதாகக் கூறலாம். பொருளாதார முன்னேற்றத்தின் விளைவுகளை அறிய ஒரு தொழிற்சாலையின் மொத்த உற்பத்தியில் பலதரப்பட்ட மக்கள் பங்கு எவ்வளவு என்பதைக் கணக்கிட தராதரக் கூலி உதவும். கூலி பெறுபவர்களின் எண்ணிக்கை நிலக் கிழார்களின் எண்ணிக்கையைவிட மிகவும் அதிகமாக இருந்தால், கூலி பெறுபவர்கள் நிலக் கிழார்களுடன் ஒப்பிடும் பொழுது ஏழைகளாகின்றனர்.

மொத்த வருமானத்தில் கூலியின் விகிதம்

கூலி முறையின் சிறப்பம்சம் என்னவென்றால், கூலியும் தேசிய வருமானமும் அநேகமாக ஒரே திசை நோக்கிச் செல்வதாகும். அதாவது செல்வம் மிகுந்த நாடுகளில் தனிமனிதன் கூலி அதிகமாகவும், ஏழ்மையான நாடுகளில் குறைவாகவும் இருக்கும். உற்பத்தி அதிகரிக்க அதிகரிக்க, கூலியும் அதிகரிக்கும். முதலாளித்துவத்தைப் (capitalism) பின்பற்றும் நாடுகளில் உழைப்பாளிக்கு மொத்த உற்பத்தியில் கிடைக்கும் பங்கு குறைந்து கொண்டே போகும்.

ஏனென்றால், தொழிற்சாலையில் அதிக மூலதனத்தை ஈடுபடுத்தும்போது உழைப்பை மிச்சப் படுத்தும். இயந்திரங்களைப் பயன் படுத்தினால், உழைப்பாளிகளுக்குக் கொடுக்கப்படும் மொத்தக் கூலியின் அளவு மொத்த உற்பத்திக்குக் குறைவாக இருக்கின்றது. அப்போது தனி உழைப்பாளியின் கூலி உயருமேயானாலும், தராதரக் கூலி குறைகிறது. கூலி பெறும் மக்கள் மற்றவர்களை நம்பி வாழ்வது குறைந்து பொருளாதார சுதந்திரம் அதிகமுடையவர்களாக இருந்தால், அவர்கள் பெறும் தராதரக் கூலி அதிகமாக இருக்கும்.

அண்மைக் காலத்தில், அமெரிக்காவில் உற்பத்தித்துறையில் ஏற்றம் காண, கூலி எந்தச் சதவிகிதப் பங்காக இருக்க வேண்டுமென்று கணக்கிட்டுள்ளனர். 1849-ல் இது 51% ஆகவும், 1927-ல் 39% ஆகவும் உள்ளது. இந்த 39% உடன் ஊதியங்களும் (salaries) சேர்த்துக் கொள்ளப்பட்டால் ஊதியங்களையும், கூலிகளையும் சேர்த்த மொத்தச் சதவீதம் 1849-ல் கூலிக்கு மட்டும் இருந்த சதவீதத்திற்குப் பெரும்பாலும் சமமாக உள்ளது. ஆகவே, தொழிலாளர் தராதரக் கூலி அங்கு குறைந்து வருவது தெளிவு.

பணக் கூலியும் உண்மைக் கூலியும் (Money Wages and Real Wages)

ஒருவனுக்குக் கிடைக்கும் கூலியை இரட்டிப்பாக்கினாலும், அவன் நுகரும் பொருள்களின் அளவு மாறாமல் அப்படியே இருந்தால், அதிகரிக்கப்பட்ட கூலியால், அவன் வாழ்க்கைத் தரம் மாறுவதில்லை. சமுதாயத்தில் கிடைக்கும் பொருள்களை உழைப்பாளர்களும், வேறு பல பிரிவினரும் பயன் படுத்துகிறார்கள். உழைப்பாளிகள் அதிகமான பணத்தைக் கொடுத்துத்தான் மற்றவர்கள் உபயோகிக்கும் பொருள்களை வாங்கிக் கொள்ள முடியும். ஆனால், குறைந்த விலையுள்ள உணவுப் பொருள்களைக் கூலியாட்கள் தாம் அதிகமாக நுகருகின்றனர். பொருள்களை நுகர்பவர்களைத்

தங்கள் பழக்கவழக்கங்கள் ஒன்றிலிருந்து மற்றொன்றிற்கு மாற்றுவது எளிதல்ல. அதிகமான பணத்தைத் தாங்கள் வழக்கமாக நுகரும் பொருள்களின் மீது செலவழிக்க நேரிட்டால், பொருள்களின் விலை அதிகரிக்கும். எனவே, பணக்கூலி அதிகரித்தாலும் பொருள்களின் வாயிலாகக் கிடைக்கும் உண்மைக் கூலி அதே அளவாகத்தான் இருக்கிறது.

எல்லாக் காலங்களிலும் உண்மையான கூலி அதிகமாக இருக்க முடியாது. ஏனென்றால், ஓர் இடத்தில் கிடைக்கும் உணவுப் பொருள்களின் அளிப்பு நிலையாக இருக்கிறது. சிறிது காலம் பொறுத்துத்தான் அந்தப் பொருள்களின் அளிப்பை அதிகரிக்க முடியும். தொழிலாளர்கள் உபயோகிக்கும் பொருள்களின் விலை அதிகரிக்கும்போது மூலதனம் மற்றப் பொருள்களை உற்பத்தி செய்வதிலிருந்து இந்தப் பொருள்களின் மீது திருப்பிவிடப்படுவதால் அந்தப் பொருள்களின் உற்பத்தி அதிகரிக்கின்றது. அப்போது பணக் கூலியும் உண்மையான கூலியும் அதிகரிக்கும். ஆனால், எல்லோருடைய பண வருவாயும் அதிகரித்து, பொருள்களின் மீது செலவிடுவதும் அதிகமாக இருக்குமேயானால், பொதுவாக எல்லாப் பொருள்களின் விலையும் உயரும். அப்போது அங்கு பணவீக்கம் (Inflation) ஏற்பட்டுப் பொருள்களின் விலை அதிகரிக்கும். பணக் கூலி உயர்ந்தாலும், உண்மையான கூலி அதே அளவாகத்தான் இருக்கும். பொருள்களின் விலை அதிகரிக்கும்போது ஆடம்பரப் பொருள்களை உற்பத்தி செய்வதில் மூலதனம் செலவழிக்கப்படும். ஏனென்றால், அதிலிருந்துதான் அதிகமான இலாபத்தை அடைய முடியும். அப்போது வாழ்க்கைக்குத் தேவையான பொருள்களின் உற்பத்தி குறைந்து, அவைகளின் விலை அதிகரித்து உண்மையான கூலி குறைந்து விடும்.

மாறாக, பணக்கூலி நிலையாக இருக்கும்போது பொருள்களின் உற்பத்தி அதிகரித்து, விலை குறையுமேயானால் உண்மையான கூலி அதிகரிக்கும். அதாவது அப்பொழுது அதே பணத்தைக் கொண்டு அதிகமான பொருள்களை வாங்க முடியும். வாழ்க்கைச் செலவுப் புள்ளி அதிகரிக்கும்போது பணக்கூலி அதே அளவு அதிகரிப்பதில்லை. அப்பொழுது பொருள்களின் விலை அதிகமாக இருக்கும். ஆனால், பொருள்களின் விலை குறையும்போது பணக்கூலி அதைவிட மெதுவாகக் குறையுமேயானால் உண்மையான கூலி அதிகரிக்கிறது. தொழிலாளர்கள் ஒன்றுபட்டு, இணைந்து இருக்கும் நிலையில் பொருள்களின் விலை குறையும்போது பணக்கூலி குறைவதைத் தடுக்க முயற்சிப்பார்கள். அதே நேரத்தில் பொருள்களின் விலை ஏறும்போது அதிகமான கூலியைக் கேட்பார்கள். பொருளாதார

வல்லுநர்கள் இதனைப் பல்சக்கர விளைவு (ratchet effect) என்பார்கள்.

"முதலாளிகள், தொழிலாளிகள் ஆகிய இருவகையினரிடையே ஏற்படும் பேரத்தின் மூலமாகப் பணக்கூலி உயரும்போது, உண்மையான கூலியும் உயருகிறது. அங்ஙனம் உண்மைக் கூலி உயருவது வேலையில்லாத் திண்டாட்டத்தைக் குறைக்கும் என்று பழைய முறைப்படி பொதுவாக நினைக்கின்றனர்."[7] ஒரு நாட்டில் பணக் கூலி உயர்ந்து அதே நேரத்தில் மற்றப் பொருள்களின் விலைகள் அதிகரித்து, ஆனால் இறக்குமதி செய்யப்பட்ட பொருள்களின் விலை மாறாமல் இருந்தால், அந்த நாட்டில் உண்மையான கூலி உயருகின்றது. ஆனால், புறத் தொடர்பிலாப் (closed system) பொருளாதாரத்தில் பன்னாட்டு வாணிபம் இல்லாதபோது பணக்கூலி உயர்ந்தால் என்ன ஆகும்? பழைய கருத்தோட்டத்தின்படி புறத் தொடர்பிலாப் பொருளாதாரத்தில் நிறைவுப் போட்டியில் இறுதி நிலை முதற்செலவு (marginal prime cost) இறுதிநிலை கூலிச் செலவிற்குச் (marginal wages cost) சமமாக இருக்கிறது. பணக்கூலி எவ்வளவு உயர்கிறதோ அதே விகிதம் உற்பத்தி செய்யப்பட்ட பொருள்களின் விலையும் உயரவேண்டும். உற்பத்தி மாறாமல் இருந்தால் பணக்கூலி உயரும்போது உண்மையான கூலி மாறுவது கிடையாது.

குறுகிய காலத்தில் (short period) உண்மையான கூலி உயர்ந்தால் உற்பத்தி குறையலாம் என்று கருதப்பட்டது. ஆனால் நீண்ட காலத்தில் (long run) உண்மை ஊதியம் அதிகரித்தால் உழைப்புக்குப் பதில் மூலதனம் பதிலீடு செய்வதை ஊக்குவித்து ஒரு பொருளின் உற்பத்தி செய்வதற்குண்டான வேலை வாய்ப்பினைக் (employment) குறைக்கும். அதனால் தொழிற்சங்கங்கள் ஊழியர், இறுதிநிலை உற்பத்தியின் மொத்தத்திற்குச் சமமாக ஊதியத்தை ஏற்க மறுப்பதனால் சிலர் வேலையில்லாமல் இருக்கக்கூடும். தலையீடாக் கொள்கையில் முழு வேலை வாய்ப்பு (full employment) இருக்கும் என்பதை இது தலைகீழாக மாற்றி விடுகின்றது.

"மார்க்ஸ் விவாதம் என்னவென்றால், பணக்கூலியின் உயர்வு பொருள்களின் விலையில் எந்த மாற்றத்தையும் கொண்டு வராது என்பதாகும். வியாபாரத்தில் மாறும் மூலதனம் பலம் மிகுந்து (predominate) இருக்கும்போது, பொதுவான கூலி உயர்ந்தால்

[7] Pigon—Real and Money wage rates in relation to unemployment. Economical Journal. Sept, 1937.—p. 405.

உற்பத்தி செய்யப்பட்ட பொருள்களின் விலையும் உயரும். ஆனால், மூலதனம் நிலையாக இருக்குமானால் விலை குறைகிறது."[8] வேலை செய்வதற்காக ஒதுக்கப்பட்ட ஆட்களின் எண்ணிக்கை குறைவாகவும், தொழிலாளர்களின் பேர சக்தி அதிகமாகவும் இருக்கும் போது பணக்கூலி உயர்ந்தால் உண்மையான கூலியும் உயர வேண்டும். பொருள்களின் விலை அதிகரிப்பினால், பணக்கூலி உயர்வின் நன்மைகள் தடைப்படக்கூடாது. "வேலையில்லாதார் தொகுதி (Reserve army labour) அதிகரிக்கும் தன்மையும், குறையும் தன்மையும் உடையது (cyclical)."[9] தொழிலாளர்கள் அளிப்பைவிட மூலதனத்தின் இருப்பு அதிகமாக இருந்தால் வேலையில்லாத் திண்டாட்டம் குறைந்து ஊதியம் அதிகரிக்கும். கூலி உயர்வு உபரியைக் குறைத்துப் பணப் பெருக்கத்தைக் குறைக்கின்றது. இப்பொழுது வேலையில்லாதார் தொகுதி மூலதனத்தின் இருப்பைவிட அதிகமாக வளர்ந்து, உழைப்புச் சேமிப்பு இயந்திரங்கள் வேலைக்கு வைத்துக் கொள்ளக்கூடிய தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கையைக் குறைக்கின்றது. அப்படியே வேலையில்லாத் திண்டாட்டம் அதிகரித்து, கூலி குறைகின்றது. இதைத்தான் மார்க்ஸ் பத்தாண்டு வணிகச் சுழல் (decennial trade cycle) என்று கூறுகின்றார்.[10]

ஆனால், இவ்வாறு அடையாளம் காண்பது தவறு. வணிகச் சுழலின் ஆபத்தான நிலைமை மொத்த உற்பத்தி குறைவதிலிருந்து தெரியும். ஆனால், மார்க்ஸ் அதைப் பற்றி ஒன்றும் கூறவில்லை. "பணக்கூலியின் மாற்றம் விலைகளை மாற்றுவதில்லை; ஆனால், சுரண்டலின் வீதத்தைத்தான் (rate of exploitation) மாற்றுகிறது" என்று மார்க்ஸ் கூறும்போது, உண்மைக் கூலி உயர்ந்தால் உற்பத்தி குறைய வேண்டும் என்று கூறிய அவர் தனது விவாதத்தைத் தானே மறுக்கின்றார்.[11]

"கூலி உயரும்போது இன்றியமையாத பொருள்களின் தேவை அதிகரிக்கும். முதலில் அவர்கள் பயன்படுத்தாத ஆடம்பரப் பொருள்களின் தேவை சிறிது அதிகரிக்கும். திடீரென்று இன்றியமையாத பொருள்களின் தேவை அதிகரிக்கும்போது அதன் விலைகளும் கட்டாயம் உயரும். அதனால் இன்றியமையாத பொருள்களை உற்பத்தி செய்வதில் அதிகமாக மூலதனமும், ஆடம்பரப் பொருள்களை உற்பத்தி செய்வதில் குறைவான மூலதனமும் ஈடுபடுத்தப்படும். ஆடம்பரப் பொருளின் விலை குறைவாக இருக்கும். அதனால்

8 Marx-Capital. vol. II p.-399.
9 Marx-Capital. vol. I p.- 647.
10 Marx-Capital. vol. I p. 646.
11 Joan Robinson—An Essay on Marxian Economics,—P-86

தொழிலாளர்களின் அதிகப் படியான ஊதியம் ஆடம்பரப் பொருள்களுக்காகப் பயன்படுத்தப்படுகிறது. தொழிலாளர்கள் அதிகப்படியான ஆடம்பரப்பொருள்களையும் செல்வந்தர்கள் குறைவான ஆடம்பரப் பொருள்களையும் பயன்படுத்துகின்றனர். சில மாற்றங்களுக்குப் பிறகு சுற்றும் பொருள்களின் (Circulating Goods) மதிப்பு முன்பு இருந்ததைப் போலவே இருக்கும்."[12]

"புறத் தொடர்பிலாப் பொருளாதார அமைப்பில் பொதுவான பணக்கூலி உயர்ந்தால் அது விலைகளை உயர்த்தி உண்மையான கூலியை மாற்றுவதில்லை." என்று மார்க்ஸ் விவாதிக்கின்றார். இது பலமற்ற வாதம். "முதலாளித்துவத்தில் அவர்கள் விருப்பப்படி பொருள்களின் விலையை உயர்த்த முடியுமேயானால், அவர்கள் கூலி உயரும் வரை காத்திருக்காமல் செய்யமுடியும்."[13] தொழிற்சங்கங்கள் கூலி உயர்த்தப்பட வேண்டும் என்று கூறினால் முதலாளிகள் அதை எதிர்க்காமல் உடனே கூலியை உயர்த்துவதற்கு முன் வருகின்றனர். ஏனென்றால், கூலி உயர்வைக் காட்டிப் பொருள்களின் விலையை அதிகரித்து இன்னும் அதிகமான இலாபத்தைப் பெறமுடியும்.

"பணக்கூலி உயர்ந்தால் உண்மையான கூலி உயருகிறது. அப்படி உண்மையான கூலி உயர்ந்தால் வேலையில்லாத் திண்டாட்டம் ஏற்படுகிறது" என்று மார்க்ஸ் கூறுகின்றார். ஆனால், பணக்கூலி உயர்வு உண்மைக் கூலியில் எந்தவித மாற்றத்தையும் கொண்டு வருவதில்லை. ஆனால் பணக்கூலி உயர்வு வேலை வாய்ப்பினை அதிகரிக்கிறது என்று கீன்ஸ் கூறுகின்றார். இரண்டு பேரும் ஆபத்தான காலத்தில் பணக்கூலி உயர்வு எந்தப் பலனையும் அளிக்காது என்கின்றனர். ஆபத்தான காலத்தில் பணக்கூலி தாழ்ந்தால் ஏற்படும் விளைவுகளைக் கூறும்போது இரண்டு பேர் கருத்தும் ஒத்ததாயில்லை. பணக்கூலி தாழ்ந்தால் உற்பத்தியை அதிகரிப்பதற்கு அது பயன்படும் என்று மார்க்ஸ் கருதுகின்றார். ஆனால் கீன்ஸ் அது கெடுதலைத் தான் விளைவிக்கும் என்று கூறுகின்றார். 1930-ல் ஏற்பட்ட அனுபவத்திலிருந்து கீன்ஸ் சொல்வது உண்மை என்று தெரிகிறது.

கூலி விதமும் சம்பாதனையும்:

நாம் கூலி விதம் என்று சொல்லும் போது ஒரு மணி நேரத்திற்கோ, ஒரு நாளுக்கோ ஒரு குறிப்பிட்ட வேலை செய்வதற்காகக் கொடுக்கப்படும் பணத்தைக் குறிக்கின்றோம்.

12 Marx–Capital. vol. II p.–391.

13 Marx–Capital. vol. II p.–392.

அவருடைய வாழ்க்கைத் தரத்தைப் பற்றிப் பேசும் போது ஒரு வருடத்தில் மொத்தமாக எவ்வளவு சம்பாதிக்கிறார் என்பதைக் குறிக்கின்றோம். ஒரு தொழிலாளி சம்பாதிப்பது ஒரு நாளைக்கு எத்தனை மணி நேரம் வேலை செய்கிறான் என்பதனைப் பொறுத்தது. சம்பாதனையும் கூலி விகிதமும் மாறுபட்டதாக இருக்கின்றன. ஏனென்றால், தொழிலாளர்கள் குறைந்த கூலியுடைய வேலையிலி ருந்து உயர்ந்த கூலியுடைய வேலையை நாடுகின்றனர். கூலி விகிதம் ஒன்றாக இருந்தாலும், ஒரு நாளைக்கும் மற்றொரு நாளைக் கும் கிடைக்கும் சம்பாதனையில் வேறுபாடு இருக்கும். மேலும் சில நேரங்களில் தொழிலாளர்கள் துண்டு வீதத்தை (Piece rate) ஏற்று அதன்படி வேலை செய்கின்றனர். இந்த முறையின் கீழ் ஒவ்வொரு நாளின் மொத்த சம்பாதனையும் மாறுபட்டதாக இருக்கிறது.

பெண்களின் கூலி ஆண்களின் கூலியை விட, குறைவாக இருப்பதேன் ?

பெண்கள் ஆண்களைவிட உடல்வலிமை அற்றவர்களாக இருப் பதால், கூலி குறைவாக இருக்கிறது. வேலை தேர்ந்தெடுப்பதில் சுதந்திரம் இருந்தால் கூட, பெண்களின் ஊதியம் குறைவாகவே இருக்கிறது. உதாரணமாக, நியூயார்க்கில் சட்டை தைக்கும் தொழிலை எடுத்துக் கொள்வோமேயானால், ஆண்களும் பெண்களும் ஒரே கால அளவு அனுபவம் பெற்று, ஒரே தொழிற்கூடத்தில் அருகருகே அமர்ந்து வேலை செய்யும்போது கூட, இருவருக்கும் குறிப்பிட்ட வேலைக்கு ஒரே அளவு ஊதியம் அளித்தாலும், ஆண் கள் பெண்களைவிட 25 முதல் 75 சதவீதம்வரை அதிகமாகச் சம்பா திக்கின்றனர். ஏனென்றால், பெண்களைவிட ஆண்கள் வலிவானவர் கள். தொடர்ந்து கடினமான வேலை செய்ய ஆண்களுக்கு முடிகி றது. ஆண்கள் தான் கடினமாக உழைத்து, தங்கள் குடும்பத்தைக் காப்பாற்ற வேண்டியவர்கள் என்று கருதப்படுகிறது. ஆனால், ஒரு பெண் திருமணம் ஆகும் வரைதான் வேலை செய்கிறாள்.[14]

முதலில் பெண்கள் சில குறிப்பிட்ட வேலையை மட்டும் செய்து வந்தனர். இப்பொழுது நாகரிகமும், கல்வியும் முன்னேற்றம் அடைந்த பிறகு அவர்கள் எந்தத் தொழிலுக்குத் தகுதி பெற்றிருக் கின்றனரோ அதையே ஏற்றுக் கொள்கின்றனர். பெண்களுக் கிடையே வேலைக்குப் போட்டி ஏற்படக் காரணம் அவர்கள் தங்களைப் பாதுகாத்துக் கொள்வதற்காகவே வேலையில் அமர்கின்ற னர். தொழிற்சாலைகளிலும், கடைகளிலும் வேலை செய்யும்

14 Woods Hutchinson-The survey, Jan. 22-1910.

பெண்கள் தங்கள் திருமணத்தை எதிர்பார்த்துக் கொண்டிருக்கின்றனர். பெண்கள் பெறும் ஊதியம் அவர்கள் குடும்ப வருமானத்திற்கு உதவியாக அமைகிறது. ஓர் ஆணின் கூலி தன் குடும்பத்தைப் பராமரிக்கக் கூடிய அளவு இருக்க வேண்டும். ஆனால், பெண்ணுக்கு அந்த நிலைமையில்லை. அதனால் அவர்கள் கூலி குறைவாக இருந்தாலும், ஏற்றுக் கொண்டு வேலை செய்கின்றனர்.

பெண்கள் குறைவான கூலிக்கு வேலை செய்வதால் ஆண்கள் செய்யும் வேலையைப் பெண்கள் செய்ய முடியுமானால், ஆண்களை வேலைச் சந்தையிலிருந்து அவர்களால் வெளியேற்ற முடியும். சமுதாயத்தில் இருந்து வந்த தடைகள் பெண்களை எல்லா வேலைக்கும் அனுப்பச் சம்மதிக்கவில்லை. தற்காலத்தில் அந்தத் தடைகள் நீங்கி எல்லா வேலைகளுக்கும் பெண்கள் செல்ல ஆரம்பித்துள்ளனர். அப்படி இருந்தபோதிலும் பெண்களோடு ஒப்பிடும்போது ஆண்கள் சிறப்புக் கூலி பெறுகின்றனர். ஆண்களுக்கும் பெண்களுக்கும் கூலியில் உள்ள வேறுபாட்டைத் தொழிற்சங்கங்கள் குறைத்துள்ளன. 20-ம் நூற்றாண்டில் பெண்கள் கூலி உயர்ந்துள்ளது. ஆண்களின் வேலையும் பெண்களின் வேலையும் ஒரே மாதிரியானதல்ல; ஆண்களுக்குக் கூலி அதிகமாக இருக்க வேண்டும் என்று ஒரு சிலர் கூறுகின்றனர். பெண்களால் கடினமான வேலையைச் செய்ய முடியாது. பெண்கள் ஒழுங்காக வேலைக்குப் போவதில்லை என்பதைப் புள்ளி விவரங்கள் எடுத்துக் காட்டுகின்றன. பெண்களை வேலைக்கு அமர்த்துவதனால் அவர்களுக்குச் சில பிரத்தியேகமான வசதிகளைச் செய்ய வேண்டியுள்ளது. பெண்கள் பொறுப்புக் குறைவான, எளிதான வேலைகளைச் செய்வதால், அவர்களின் கூலி குறைவாக உள்ளது. பெண்கள் செய்யக் கூடிய வேலை மிகக் குறைவு. அதற்குப் போட்டியிடுபவர்கள் எண்ணிக்கை மிக அதிகம். எனவே, அவர்கள் கூலி குறைகின்றது.

தட்டெழுத்து, சுருக்கெழுத்து போன்ற வேலைகளில் பெண்கள் ஆண்களை அகற்ற முடியும். ஆனால், எல்லா வேலைகளிலும் பெண்கள் ஆண்களை அகற்ற முடியும் என்று கூற முடியாது. சில வேலைகளை ஆண்களும் பெண்களும் சேர்ந்து செய்ய வேண்டியுள்ளது. அச்சடிக்கும் தொழிற்சாலையில் சுலபமான வேலைகளைப் பெண்களும் கடினமான வேலைகளை ஆண்களும் சேர்ந்து செய்கின்றனர். அமெரிக்காவில் உள்ள பள்ளிகளில் அநேகமாகப் பெண்கள் தாம் வேலை செய்கின்றனர்.

திருமணம் ஆகாத பெண்கள் வேலை செய்வது சமுதாயத்திற்கும் தாய்மார்களுக்கும் நன்மை அளிக்கிறது. ஒரு சாரார் பெண்கள் வேலை செய்வதைக் கண்டிக்கின்றனர். ஏனென்றால், மற்றொருவன் வயிற்றுப் பிழைப்பைப் பெண்கள் வேலை செய்வதன் மூலம் தடுத்து விடுகின்றனர் என்று அவர்கள் கருதுகின்றனர். திருமணமாகாத பெண்கள் வேலை செய்யும்போது அவர்கள் உடல் நிலையும், ஒழுக்கமும் கெடாமல் பார்த்துக் கொள்ளவேண்டும். பெண்களுக்குக் குறிப்பிட்ட வேலை நேரம், காற்றோட்டமான சுகாதார வசதிகள் செய்து தரவேண்டும். எதிர்காலத் தாய்மார்களின் உடல் நலத்தையும் ஒழுக்கத்தையும் வேலை பாதிக்குமேயானால், அதைவிட உற்பத்தி சாதனத்தை வீணாக்குவது போன்ற காரியம் வேறெதுவும் இல்லை." 15.

மணமான பெண்களும், கணவனை இழந்தவர்களும் வேலை செய்வது நல்லதல்ல. அவர்களுக்குக் கிடைக்கும் வருமானம் வீட்டைப் பராமரிப்பதில் ஏற்படும் இழப்பினைவிடக் குறைவாகவே இருக்கிறது. தவிர்க்கமுடியாத காரணம் இருந்தால் மட்டுமே பெண்கள் வேலை செய்யலாம். இல்லையென்றால் அவர்கள் வேலை செய்வது நல்லதல்ல.

"பெண்களின் ஊதியம் ஏன் குறைவாக இருக்கிறதென்றால், குறைந்த ஊதியத்தினால் உருவாக்கப்பட்ட நபர்கள் குறைந்த ஊதியத்தைப் பெறக்கூடிய தகுதியுடையவர்களாகத்தான் இருக்கின்றனர். " 16

"ஒவ்வொரு வேலைக்கும் குறிப்பிட்ட தகுதிகள் வரையறை செய்யப்படுமேயானால், அந்தத் தகுதி பெற்றவர்களிலே ஆண், பெண் என்று பாராமல் சிறந்தவரைத் தேர்ந்தெடுக்கும்போது பெண்களும் அந்த வாய்ப்பினைப் பெறமுடியும்" என்று திருமதி. சிட்னி வெப் கூறுகின்றார். ஆனால், அந்தத் தகுதிக்கான பயிற்சி நாள் நீண்டதாக இருக்குமானால், பெண்கள் அந்தத் துறையில் செல்ல விரும்பமாட்டார்கள். குடும்ப பாரம் அல்லது பொறுப்பு இல்லாத பெண்கள் சில நேரங்களில் மிகக் குறைவான ஊதியத்தைப் பெற்றுத் தங்கள் வருவாயை அதிகரிக்க வேண்டுமென்று வேலைக்குச் சேரும்போது மொத்தப் பெண்களின் எண்ணிக்கையை அதிகப்படுத்துவதனால், பெண்களினுடைய ஊதியம் பாதிக்கப்படுகிறது.

15 Jassing-Principles of Economics-p. 152.

16 Noora Milnes-The Economics of Wages of Labour-.p. 149.

ஆண்களைப் போல் பெண்களும் நன்றாக வேலை செய்தாலும் அவர்கள் தொழிற்சாலையில் சிறிது காலந்தான் வேலை செய்கிறார்கள் என்று கூறும்போது, ஆண்கள் செய்யும் வேலைக்கு மதிப்பு அதிகமாக இருக்கிறது. ஆனால், பெண்களுக்கு உயர்ந்த பண்பாடுகள் இருக்கின்றன. அதை ஒழுங்காகப் பயன்படுத்துவோமேயானால் அவர்கள் செய்யும் வேலைக்கும் மதிப்பு உண்டாகும்.

தற்காலத்தில் " சமமான வேலைக்குச் சமமான கூலி கொடுக்க வேண்டும் " என்ற குரல் எங்கும் ஒலிக்கிறது. பெண்களில் பெரும் பாலோர் ஆசிரியர் வேலைக்குச் செல்லுகின்றனர். மாதச் சம்பளம் அளிக்கப்படும் தொழில்களில் ஆண் பெண் எல்லாருக்கும் சமமாக வழங்கப்படுறது. சில தொழில்களில் கூலி சமமாக இருந்த போதிலும், பொதுவான சராசரி ஆண், பெண் கூலியில் ஆண் மகனின் கூலி, பெண்களின் கூலியைவிட அதிகமாகவே உள்ளது.

திறமை குறைவாயிருப்பதற்குக் காரணங்கள்

சில தொழிலாளர்கள் திறமையுடையவர்களாகவும் வேறு சிலர் திறமை குறைந்தவர்களாகவும் இருக்கின்றனர். அங்ஙனம் திறமை குறைந்தவர்களாக இருப்பதற்குப் பல காரணங்கள் உள்ளன. (1) தொழிலாளர்கள் வசிக்கும் வீடு வசதி குறைந்ததாக இருந்தால் அது அவர்கள் திறமையைப் பாதிக்கிறது. மழைக் காலங்களில் வீடு ஒழுகுவதாகவும், கோடைக்காலத்தில் காற்றோட்ட வசதியற்றதாகவும் இருக்குமானால் தொழிலாளி சுகமாக வாழமுடியாது. ஓய்வு எடுப்பதற்கு ஏற்ற வீடு இருந்தால்தான் அவன் உற்சாகமுடன் வேலை செய்வான். சில சமயங்களில் ஒரு வீட்டில் அதிகமான நபர்கள் வாழ்வார்களேயானால் அப்போதும் தொழிலாளர்களின் நலன் பாதிக்கப்படுகிறது.

(2) தொழிலாளர்கள் வறுமையிலும், குறைந்த வாழ்க்கைத் தரத்திலும் இருக்கும்போது, அவர்களுடைய திறமை குறைவாக இருக்கிறது. தொழிலாளர்களுக்குக் கிடைக்கும் ஊதியம் குறைவாக இருக்கும்போது, அவர்கள் வறுமையினால் வாடுகின்றனர். அவர்களுக்குத் தேவையான உணவு, உடை, உறையுள் கிடைக்காத போது வாழ்க்கைத் தரம் குறைவாக இருக்கின்றது.

(3) தொழிலாளர்கள் ஓர் இடம் விட்டு மற்றோர் இடம் மாறும் குணமுடையவர்களாக இருப்பதால், திறமை குறைவாக இருக்கிறது. ஒரே இடத்தில் வசிப்பார்களேயானால் அந்த இடத்தின் தட்ப வெட்பநிலை, மொழி, பழக்க வழக்கங்கள் ஆகிய சூழ்

நிலைகளுக்குத் தங்களைப் பக்குவப்படுத்திக் கொள்ள முடியும். அதன் பின் அவர்கள் தொழிலில் நாட்டம் செலுத்த முடியும். ஆனால், இடம் விட்டு இடம் மாறிக் கொண்டிருக்கும்போது திறமை குறைகின்றது.

(4) தொழிற்சாலைகளில் நிலவும் வேலை நிலைகள் (working conditions) மோசமாக இருந்தால், தொழிலாளியின் திறமை குறையும். தொழிலாளர்கள் இயந்திரங்களில் வேலை செய்யும் போது விபத்துக்கள் நேரா வண்ணம் தகுந்த பாதுகாப்பு செய்ய வேண்டும். அவர்கள் இடைவேளைகளில் சாப்பிடுவதற்கும், ஓய்வு எடுப்பதற்கும் தகுதியான இடம் தேவை. மேலும் ஓய்வு நேரங்களில் விளையாடுவதற்கும் வசதிகள் இருக்க வேண்டும்.

(5) தொழிலாளர்களின் வேலை நேரம் நீண்டதாக இருக்குமானல், அது அவர்களின் திறமையைப் பாதிக்கும். ஒரு தொழிலாளிக்குக் குறிப்பிட்ட மணி நேரம் வேலையிருந்தால் அதை ஒழுங்காகவும் வேகமாகவும் செய்யமுடியும். ஆனல், வேலை நேரம் வரையறுக்கப்படாமல் நீட்டப்படுமானல், அது தொழிலாளர்களின் உடல் நலத்தைப் பாதிப்பதோடு மட்டுமல்லாமல் அவர்களின் திறமையையும் குறைக்கும்.

(6) தொழிலாளர்களின் கூலி குறைவாகவும், போதாததாகவும் இருக்குமானல், அது அவர்களின் திறமையைக் குறைக்கும். தொழிலாளர்களின் கூலி குறைவாக இருப்பதால், கடன் வாங்கி ஜீவனம் நடத்த வேண்டியுள்ளது. அநேகமாக 60 சதவீதத் தொழிலாளர்கள் கடன் பட்டவர்களாக இருக்கின்றனர். தொழிலாளர்களின் இன்றியமையாத தேவைகளை அடைவதற்குக்கூட, கூலி போதவில்லை யென்றல் அது நிச்சயமாகத் தொழிலாளியினுடைய திறனைப் பாதிக்கும்.

(7) தொழிலாளர்கள் கல்வியற்றவர்களாக இருப்பதால் திறமை குன்றியவர்களாக இருக்கின்றனர். தொழிலாளர்களுக்கு போதிய கல்வியறிவு இருக்குமானல் எதை, எப்பொழுது, எப்படிச் செய்யவேண்டும் என்பதைத் தெரிந்து அதன்படி செயல்படுவார்கள். இதனல் பணம், மூலப்பொருள்கள், நேரம் வீணாகாது. கல்வியறிவு இல்லாததால் அவர்கள் விருப்பம்போல் வேலை செய்யும்போது, உற்பத்தி குறைவதோடு மட்டுமல்லாமல் திறமை குறைந்தவர்களாகவும் இருக்கின்றனர்.

(8) தொழிலாளர்கள் வாழும் அந்த இடத்தின் சமுதாயச் சூழ்நிலைகளும் அவர்கள் திறமையைப் பாதிக்கின்றன.

தொழிலாளர்களின் திறமையை அதிகரிக்கத் தகுந்த கல்வி அளிக்கவேண்டும். அந்தந்தத் தொழிலுக்கு ஏற்ப பயிற்சியும் கொடுத்தல் அவசியம். தொழிலாளர்களுக்குத் தேவையான வீட்டு வசதி, சுகாதார வசதிகள் செய்து கொடுத்தல் வேண்டும். வேலையின்மைக் காப்புறுதி (unemployment Insurance) ஆரம்பித்து வேலையில்லாத காலங்களில் பாதுகாப்புக் கொடுக்க வேண்டும். தொழிலாளர்களின் உற்பத்திக்குத் தகுந்தாற்போல் பஞ்சப்படி அளிக்கவேண்டும். தொழிலாளர்களின் குழந்தைகளுக்குக் கட்டாயக் கல்வி கொடுக்கவேண்டும். இம்முறைகளைப் பின் பற்றுவதால் தொழிலாளர்கள் திறனை அதிகரிக்க முடியும்.

2. கூலி கொடுக்கும் முறை

(System of wage Payment s)

கூலி இரண்டு வகையாக அளிக்கப்படுகிறது. ஒன்று காலவீதம் (tim ε rate). மற்றொன்று துண்டு வீதம் (piece rate). அநேகமாக கூலியை, இவ்வளவு நேரத்திற்கு இந்தக் கூலி என்ற வீதத்தில் வாரத்திற்கு ஒரு முறையோ அல்லது மாதத்திற்கொரு முறையோ கொடுக்கின்றனர். பொதுவாக, சம்பளம் பெறுபவர்கள் ஒரு மாதத்திற்கு இவ்வளவு என்று பெறுகின்றனர். ஆனல், கூலி பெறு பவர்கள் வாரத்திற்கு இவ்வளவு என்று பெறுகின்றனர். அன்ருடம் பெறுவதுமுண்டு. உடலுழைப்பு இல்லாத வேறு வேலை செய்பவர்கள் சம்பளம் பெறுகின்றனர். மேற்பார்வை யிடுபவர் கள், நிர்வகிப்பவர்கள், பலதரப்பட்ட அலுவலர்கள் எல்லாரும் பெறுவது சம்பளமாகும். பொதுவாக, ஒரு தொழிற்சாலையில் மேலான வேலை செய்பவர்கள் சம்பளமும், கீழான வேலை செய் பவர்கள் கூலியும் பெறுகின்றனர். சம்பளம் பெறுபவர்களின் வேலை நிலைகள் கூலி பெறுபவர்களைக் காட்டிலும் மேம்பட்டதாக இருக்கின்றது. சம்பளம் பெறும் தொழிலாளர்கள் ஓய்வு அடை யும்பொழுது ஓய்வுகால ஊதியம் (Pension) கிடைப்பது முண்டு. ஆனல், லி பெறுபவர்களுக்கு அந்த நன்மை பெரும்பாலும் கிடையாது. மேலும் கூலி பெறுபவர்களைவிட, சம்பளம் பெறுபவர் களின் வேலை நேரம் குறைவாக இருக்கிறது.

நேரத்தின் அடிப்படையில் கொடுக்கப்படும் கூலி இடத்திற்கு இடம் மாறுபடுகிறது. கூட்டுப் பேரத்தின் அடிப்படையில் அமையும் கூலி குறைந்த அளவாகவே இருக்கிறது. கால வீதத்தில் இருக்கும் முக்கிய நிபந்தனை என்னவென்ருல் குறிப் பிட்ட அளவு நேரம் வேலை செய்தால்தான் கூலி கிடைக்கும். வேலை செய்யும் நேரத்துக்கும் தொழிலின் தன்மைக்கும் எந்த விதமான தொடர்பும் கிடையாது. சம்பளம் முன்னதாகவே

நிர்ணயிக்கப்படக் கூடியதாகவும் உறுதியானதாகவும் உள்ளது. மேலும் வேலை செய்யும் நேரம் குறிப்பிட்ட ஒரு காலத்தின்தான் அமையவேண்டும் என்பதில்லை. ஆனால், அந்நேரத்தையும் அடிக்கடி மாற்றுவது என்பதும் எளிதானதல்ல.

துண்டு வீதப்படி ஒரு தொழிலாளிக்குக் கூலி கொடுக்கவேண்டுமென்றால், அவன் உற்பத்தி செய்கின்ற பொருள்களை அளப்பதற்கு மாதிரி அளவுகள் தேவை. (அதாவது கனம், நீளம், டஜன் போன்றவை). அங்ஙனம் உற்பத்தி செய்த பொருள்களைப் பரிசோதனை செய்து குறிப்பிட்ட தரம் இல்லை என்றால் தள்ளிவிடலாம். தர நுண்மை உள்ள பொருள்களைத் துண்டு வீதப்படி உற்பத்தி செய்வது கடினம். தரம் நிர்ணயிக்கப்படாத பொருளாக இருந்தால் அது கால வீதப்படி கொடுக்கப்படும். துண்டு வீதப்படி உற்பத்தி அதிகரித்தால் அதிகமான ஊதியம் கிடைக்கிறது. அதனால் உற்பத்தி பெருகும்பொழுது தூண்டுதல் (incentive) ஊதியம் கொடுக்கமுடியும். காலவீத முறையில் உற்பத்தியோடு கூலிக்கு நேரடி தொடர்பில்லை.

பொருள்களின் உற்பத்திச் செலவை எடுத்துக் கொண்டால் துண்டு வீதத்தில் எந்த மாறுதலும் கிடையாது. ஏனென்றால், உற்பத்தி 20% அதிகரிக்கும்பொழுது கூலி பட்டியலும் (Wage Bill) 20% அதிகரிப்பதனால், ஒரு பொருளின் உற்பத்திச் செலவு ஒரே அளவாகத்தான் இருக்கும். ஆனால், நிலைத்த செலவுகளான (Fixed Cost) தொழிற்சாலை, கருவிகள், கட்டடம், நிர்வாகம் ஆகியவற்றால், உற்பத்தி அதிகரிக்கும்பொழுது, ஒரு பொருளின் உற்பத்திச் செலவு குறைகின்றது. அதனால் தொழிலில் இலாபம் ஏற்படும். இயந்திரத்தோடு சேர்ந்து மனிதன் எப்படி உழைக்கிறான், உற்பத்தி செய்வதற்குத் தேவையான மூலப்பொருள்கள் எவ்வாறு தடையின்றி அளிக்கப்படுகிறது, உற்பத்தி செய்யப்படும் பொருள் எளிதானதா அல்லது கடினமானதா என்பதைப் பொறுத்துதான் மொத்த உற்பத்தியை நிர்ணயம் செய்ய முடியும். ஆனால், கால வீதப்படி ஊதியம் கொடுத்தால், உற்பத்தி அதிகரிக்கும்பொழுது ஒரு பொருளின் விலை குறைகிறது தொழிலாளியைப் பொறுத்தவரையிலும் அவன் திறமையுள்ள நவீன நிர்வாகிகள் கீழ் வேலை செய்தாலும், அல்லது திறமையற்றவர்கள் கீழ் பழைய முறைப்படி வேலை செய்தாலும் ஒரு நாளைக்கு அவனுக்குக் கிடைக்கின்ற ஊதியம் ஒரே அளவுதான்.

துண்டு வீதத்தின் கீழ் இயந்திர வீதமும் (Machine rate) வேலை வீதமும் (Job rate) உண்டு. ஒரு குறிப்பிட்ட இயந்திரத்தை வைத்து அந்த வேலையைச் செய்தால் அதற்கு ஒரு கூலி உண்டு.

அதே நேரத்தில் இயந்திரமோ அல்லது உற்பத்தி செய்யும் முறையோ மாறினல், அந்த வேலைக்கு ஏற்ப, துண்டு வீதம் மாறு கிறது. புராதன முறையில் பருத்தி நூல் நூற்கும் தொழிலில் அவர்கள் நூற்பது நூலின் தரத்தையும், இயந்திரங்களின் தன்மை யையும், மூலப் பொருள்களின் தன்மையையும் பொறுத்தது. இவைகள் சரியாக இல்லை என்ருல் பல முறை நூல் அறுபட்டு வேலையைக் கெடுக்கும். எவ்வளவு உற்பத்தி செய்கின்றனரோ அதற்குத் தகுந்தாற் போலவும் நூலின் நயத்துக்குத் தகுந்தாற் போலவும் கூலி கொடுக்கப்படும்.

மற்ற வேலைகளில் கூலியாள் எந்தச் சூழ்நிலையில் வேலை செய் கிருன் என்பதைப் பொறுத்து, பல வேலைகளுக்குத் துண்டு வீதம் குறிக்கப்படும். ஒரு வேலையை ஒரு குழுவினர் செய்தால் துண்டு வீதப்படி ஒவ்வொருவருக்கும் தனித்தனியாகக் கொடுக்க இயலாது. சில நேரங்களில் துண்டு வீதப்படி அதிகமாக உழைத்து அதிகம் சம்பாதிக்கவேண்டும் என்று நினைக்கும்பொழுது, அவர் களுடைய துண்டு வீதத்தை முதலாளிகள் குறைத்து விடுவார்கள். இதனல் அநேகம் பேர் துண்டு வீதத்தை ஏற்றுக்கொள்வது கிடையாது.

முடித்த வேலைக்கு ஏற்பக் கூலி

உற்பத்தி செய்யப்பட்ட பொருள்கள் தரம் நிர்ணயிக்கப்பட்ட பொருள்களாக இருந்தால் நேரத்தையும், வேலையையும் குறிப்பது எளிது. இதில் விவாதத்திற்கு இடமில்லை. கப்பல் கட்டும் தொழிலில் சில மாதங்கள் கழித்து ஒரு கப்பல் கட்டி முடிப்பார்களேயானல், ஒவ்வொரு தொழிலாளியும், தனித்தனியாக எவ்வளவு உற்பத்தி செய்தான் என்பதை அளப்பது கஷ்டம். மொத்தமாக அளவிடு வதைவிட குறிப்பிட்ட பகுதியைச் செய்து முடிக்க எவ்வளவு ஆள் தேவைப்பட்டது என்ற முறையில் அளக்கலாம். தரம் நிர்ணயிக்கப் படாத வேலைகளுக்கோ அல்லது துண்டு வேலைகளுக்கோ நாம் மேலே விவரித்த 'முடித்த வேலைக்கு ஏற்பக் கூலி' என்ற முறை பொருந்தாது.

உற்பத்தி எவ்வளவு செய்யப்பட்டதோ அதற்குத் தகுந்தாற் போல ஊதியம் கொடுக்கும் முறையில் வீண் செலவுகளைத் தவிர்ப் பதற்குத் தூண்டுதல் இல்லை. உற்பத்தியின் அளவுக்கு மட்டும் சிறப்பிடம் அளிக்கமுடியாது. பொருள்களின் தரம் எப்படி இருக் கிறது என்பதையும் பார்க்கவேண்டும். இதன்படி, வேலையின்

முடிவிற்கேற்பக் கூலி என்பது கூலி கொடுப்பதில் மிக முக்கிய காரணியாக இருக்கும் என்பது தெளிவு.

இந்த முறையின்படி கூலி பெறும் தொழிலாளர்கள் நிச்சய மின்மைக்கும், நிலையிலாத் தன்மைக்கும் ஆளாகின்றனர். மற்றவர்களைப் போல, தொழிலாளர்களும் உணவு, உடை போன்ற பொருள்களுக்காக அவ்வப்போது செலவு செய்ய வேண்டியுள்ளது. கால விதப்படி கூலி இருந்தால் அவர்கள் உறுதி யாக அதை நம்பி இருக்கமுடியும். ஆனால், உற்பத்தி செய்த பொருள்கள் முடிவடைந்த பிறகு அதற்குத் தகுந்தாற்போல, கூலி இருக்குமென்றால், அது மாறுபடக்கூடியதாகவும், உறுதியற்ற தாகவும் இருக்கும்.

உற்பத்தியை உடனே அளிக்கக்கூடிய முறையில் துண்டு வேலை (Piece work), கால ஊதியம் (time allowance), தூண்டுதல் ஊதியம் (incentive) போன்றவை கொடுப்பது எளிது. தரம் நிர்ணயித்த பொருள்களை ஒழுங்காக உற்பத்தி செய்ய ஊக்கங் கொடுப்பது பொருந்தும். இல்லையென்றால் உற்பத்திச் செலவு அதிகமாகும். காலந்தவறாமல் கூலியைப் பெறுவதுதான் தொழிலாளர்களுக்குச் சிறந்தது. சில தொழில்களில் கூலி அதிகமாக இருந்தாலும் காலந் தவறி கொடுப்பார்களேயானால், அதனால் நன்மை கிடையாது.

அதிகக் கூலி, காலந் தவறுதல், உற்பத்தியின் அளவைக் கணக் கிடுதல் இவைகளுக்கிடையே உள்ள மாறுபட்ட கருத்து வேறுபாடு களை நீக்குவதற்கு, குறிப்பிட்ட காலவரையில் எவ்வளவு உற்பத்தி என்று கணக்கிட்டு நேரக் கூலி கொடுப்பது நலமாகும். இதை அதிக நேர வீதம் (high time rate) என்றும் கூறுவார்கள். அதிக நேர வீதம் சில காலத்திற்கு நிலையாக இருக்கும். அதற்குப் பிறகு உற்பத்திக்குத் தகுந்தாற்போல் புதிய நேர வீதம் நிர்ணயிப் பார்கள். இந்த முறையில் நேர வீதம், தூண்டுதல் ஊதியம் ஆகிய இரண்டிலும் நன்மைகள் உள்ளன.

தூண்டுதல் ஊதியத்தின் மற்ற முறைகள்

(Other kinds of incentive payments)

தொன்று தொட்டு வரும் தூண்டுதல் ஊதியமளிப்பு ஒப்பந்த முறையின்பாற்பட்டது. எடுத்துக்காட்டாக, கப்பல் கட்டும் வேலை இன்றினை ஒரு குழுவிற்குக் கொடுத்தால் திறமை மிக்க தொழி

லாளர்கள், திறமையற்ற தொழிலாளர்கள் இருவரும் ஒப்பந்த முறைப்படி ஒன்றாக வேலையைச் செய்கின்றனர். அப்பொழுது வேலையில் ஏற்படும் முன்னேற்றத்திற்குத் தகுந்தாற்போல் கூலி கொடுக்கின்றனர். கடைசியாக வேலை முடிந்தவுடன் குழுவிற்கு மொத்தப் பணமும் அளிக்கப் படுறது. அந்த வேலை எவ்வளவு சீக்கிரமாக முடிகிறது என்பது அக்குழுவைப் பொறுத்தது.

கடும் உழைப்பு ஊக்கமளிப்பின் படி (task bonus) தொழிலாளிக்குக் கொடுக்கப்பட்ட வேலையை அவன் முடித்துவிட்டால் வேலையை நிறுத்திவிட்டு வீட்டிற்குப் போகலாம். அப்படிக் கொடுக்கப்பட்ட வேலையைவிட அதிகமாகச் செய்தால், அவனுக்கு அதிகப் படியாக உற்பத்தி செய்வதற்கான தூண்டுதல் ஊதியம் அளிக்கப் படும். தொழிலாளர்களை ஊக்குவிப்பதற்காக அமெரிக்காவில் இந்த முறை பயன்படுத்தப்படுகிறது. ஒரு வேலை செய்வதற்குத் தொழிலாளர்களுக்கு 10 மணி நேரம் ஆகுமானல் அவர்களுக்கு 10 மணி நேர ஊதியம் கால வீதப்படி கொடுக்கப்படும். ஆனல் அவர்கள் அந்த வேலையை 8 மணி நேரத்தில் செய்துவிட்டால், அந்த 10 மணி நேரக் கூலியைக் கொடுத்துவிடுவார்கள். அப்பொழுது அவர்களுக்கு 2 மணி நேரம் போனஸ் கிடைக்கிறது. இதை வரையறை செய்த வேலை நேரத்தின் அடிப்படையில் ஊக்கமளிப்பு (bonus based on standard time) என்று கூறுவார்கள். முதலாளிகள் கொடுத்த வேலையைத் தொழிலாளிகள் ஒழுங்காகச் செய்யவில்லை என்றால் அவர்கள் மீது அதிருப்தி ஏற்படும். மற்றொரு முறை என்னவென்றால், ஒரு குறிப்பிட்ட தரமுள்ள பொருளை உற்பத்தி செய்யவேண்டுமென்று கூறும்பொழுது, அந்தத் தரமான பொருள்களை உற்பத்தி செய்து மூலப் பொருள்களைச் சேமிப்பார்களேயானல், அதற்குத் தகுந்த ஊக்கமளிப்பு கொடுக்கப்படும்,

பல்வேறு துண்டு வீதமும் வளர்வீத ஊக்கமளிப்பு முறையும்

மொத்த உற்பத்தி அதிகரிக்கும் பொழுது ஒரு பொருளுக்குக் கொடுக்கிற ஊதியம் துண்டு வீதத்தில் இருப்பதை விட அதிகமாகிறது. அதனல் வேகமாக வேலை செய்பவன் அதிக ஊதியம் பெறுகின்றான்.

குறிப்பிட்ட அளவுக்கு மேல் 10% உற்பத்தி அதிகரித்தால் தொழிலாளர் ஊதியம் அடிப்படைக் கூலியைவிட 15% அதி

கரிக்கும். 20% உற்பத்தி அதிகரித்தால் 30% அதிகரிக்கும். இது தான் வளர்வீத ஊக்கமளிப்பு முறை (Progressive Bonus System) எனப்படுவது. 1930-ல் ரஷ்யாவில் இந்தத் திட்டம் பின்பற்றப் பட்டது. எடுத்துக்காட்டாக இயந்திர உபகரண உற்பத்தியைப் பார்ப்போம்.

அட்டவணை — 4

வரையறை செய்த உற்பத்தியினை விட அதிகமிருப்பின் சதவீதம்	அடிப்படை கூலி வீதத்திற்கு மேல் வருமான அதிகரிப்பின் சதவீதம்
1 — 10	30
10 — 25	50
25 — 40	75
40-க்கு மேல்	100

இந்த முறையில் உள்ள குறைபாடு என்னவென்றால் எந்தக் காரணத்தை முன்னிட்டாவது உற்பத்தி தடைப்பட்டால் ஊழியர்களுக்கு அடிப்படை ஊதியம் தான் கொடுக்கப்படும்.

வேலை நேரமும் மிகை நேரமும் (Working hour and over time)

வேலை நேரமும் மிகை நேரமும் பிரிக்கமுடியாதன. குறிப்பிட்ட நேரம் வேலை செய்தால் ஒரு அளவு கூலியும், அதிகமான நேரம் வேலை செய்தால் மிகை நேரக் கூலியும் கொடுக்கப்படும். இங்கிலாந்தில் முதல் உலகப்போருக்கு முன்னால் சராசரியாக ஒரு வாரத்திற்கு 50 அல்லது 52 மணி நேரம் தொழிலாளர்கள் வேலை செய்தனர். இரண்டாம் உலகப் போருக்குப் பின்னால் ஒரு வாரத்திற்கு 44 அல்லது 45 மணி நேர வேலை நிர்ணயிக்கப்பட்டது. 1961-க்குப் பிறகு வாரத்தில் வேலை செய்யும் நேரம் குறிக்கப் பட்டது. ஒரு வாரத்தின் வேலை நேரம் குறைக்கப்பட்டாலும், அவர்களுடைய கூலி உயர்வாக இருந்தது. ஒரு தொழிலாளிக்கு வேலை நேரம் குறைக்கப்படும் பொழுது அதே அளவு கூலியும் வாழ்க்கைத்தரமும், ஓய்வும் அதிகம் கிடைக்குமானால், அவன் முதலில் இருந்த நிலையைவிட நன்றாக இருக்கிறான் என்று கூறலாம்.

ஒரு தொழிற்சாலையில் குறிப்பிட்ட நேரத்திற்கு அதிகமாகச் செய்யும் வேலையைத்தான் மிகை நேரம் என்று கூறுகின்றோம்.[17]

[17] D. J. Robertson-The Economics of wages.

இரண்டாம் உலகப் போருக்குப் பின்னால் வேலை நேரம் 44 மணியாகக் குறைக்கப்பட்ட போதிலும் அவர்கள் 1958-59-ல் ஏற்பட்ட பின்னிறக்கம் (Recession) வரை முதலில் எத்தனை மணி நேரம் வேலை செய்தார்களோ அதே அளவு செய்து வந்துள்ளனர். வேலை நேரம் குறைக்கப்பட்ட பொழுது தொழிலாளர்கள் முதலில் அதிகமான நேரம் வேலை செய்து என்ன கூலியைப் பெற்றனரோ அதை அவர்கள் குறைவான நேரத்தில் பெற்றனர். அதனால் மீதி நேரத்திலும் அவர்கள் வேலைசெய்து தங்கள் வருமானத்தைப் பெருக்கிக் கொண்டனர். குறிப்பிட்ட வேலை நேரத்திற்குப் பிறகு அதிகமாகச் செய்கின்ற வேலைதான் மிகை நேரமாகும். மிகை நேரத்திற்குக் கொடுக்கப்படும் கூலி சாதாரண கூலியைவிட அதிகமாக இருக்கும். தொழிலாளர்கள் கொடுத்த வேலையைக் குறிப்பிட்ட நேரத்தில் முடிக்காத காரணத்தாலோ அல்லது பொறுமையில்லாத வாடிக்கைக்காரர்கள் பொருள்களை உடனே பெற்றுக் கொள்ள வேண்டுமென்று விரும்புவதனாலோ மிகை நேர வேலை ஏற்படுகின்றது.

சில நேரங்களில் ஒழுங்காகப் பொருள்களை அளிக்கவேண்டுமென்று விரும்பினால் மிகை நேர வேலையைக் கொண்டுதான் அப்படி செய்ய முடியும். முதலாளிகள் எப்பொழுதும்பொருள்களைக் குறிப்பிட்ட நேரத்தில் உற்பத்தி செய்து முடிப்பதையே விரும்புகின்றனர். அல்லது வேலை நேரம் அதிகரித்து கூலி அதே அளவு இருக்குமானால் அது முதலாளிகளைப் பாதிக்காது. தொழிலாளர்கள் மிகை நேர வேலையை விரும்புகின்றனர். முதலாளிகளும் மிகை நேர வேலையைக் கொண்டு தான் உற்பத்தியைப் பெருக்க முடிகிறது. அதனால் முதலாளிகளும், தொழிலாளிகளும் ஓர் ஒப்பந்தத்திற்கு வருவார்களேயானால் தகாத நேரங்களில் மிகை வேலை செய்வதைத் தவிர்க்கமுடியும். அப்படி வேலை நேரம் குறைந்து கொண்டேபோனால் எதிர்காலத்தில் நன்மை எதுவும் பயக்காது.

கூலி கொடுப்பதின் மற்ற வகைகள் : (Other kinds of wage Payments)

சில தொழிற்சாலைகளில் அதிகமான கூலிக்குத் தனியாக ஆட்களை அமர்த்துவதற்கு வாய்ப்புகள் இருந்தன. அந்த வேலைகளுக்குத் திறமை மிக்க தொழிலாளர்களை அதிகமான கூலி கொடுத்து வேலைக்கு அமர்த்துவதுண்டு. அப்படி அளிக்கப்

படும் பணத்தைத் தகுதிப் பணம் (merit money) என்று கூறு வார்கள். திறமை மிக்க தொழிலாளர்களைத் தேர்ந்து எடுக்கும் பொழுது அவர்களுக்குப் பதவி உயர்வு அளிப்பதாகக் கூற முடியாது. குறிப்பிட்ட தொழிலில் நன்றாக வேலை செய்பவர் களுக்கு வேறு வேலையின் மூலம் அதிகக் கூலி பெற வாய்ப்புகள் ஏற்படுகின்றது. அபாய வேலையில் ஈடுபடுபவர்களுக்கு அபாய பணமும் (danger money) தரங்குறைந்த வேலை செய்பவர்களுக்குத் தரக்குறைவுப் பணமும் (dirty money) கொடுக்கும் முறை உண்டு.

ஓர (அல்லது வரம்பு) நன்மைகள் : (Fringe benefits).

குறிப்பிட்ட தொழிற்சாலையில் ஒருவன் வேலை செய்யும் பொழுது அவன் தன் கூலி போக வேறு சில நன்மைகளைப் பெறு கின்றான். அதே நன்மைகள் அவனுக்கு வெளியே கிட்டுவதாக இருந்தால் அதற்குப் பணம் கொடுக்க வேண்டும். அப்படிப்பட்ட வைகளைத்தான் ஓர நன்மைகள் (fringe benefits) என்று அழைக் கின்றோம். ஒருவனுக்குக் கொடுக்கப்படும் ஓய்வு சம்பளம், விளை யாடுவதற்காகச் செய்து தரப்படும் வசதிகளை இதற்கு எடுத்துக் காட்டாகக் கூறலாம். தினசரிக் கூலி பெறுபவர்களை விட மாதச் சம்பளம் வாங்குபவர்கள் அதிகமான ஓர நன்மைகள் பெறு கின்றனர். பழைய காலத்தில் பொருள்கள் கூலியாகக் கொடுக்கப் பட்டது. விவசாயத் தொழிலில் இம்முறை பரவலாக உள்ளது. ஒரு தொழிலாளிக்குக் கூலி போக இலவசமாக வீடும் அவன் உற்பத்தி செய்யும் பொருள்களிலிருந்து பால், காய் கறிகள் கிடைக்குமானால் அவனுடைய வாழ்க்கைத் தரம் உயருகிறது. நடுத்தர வகுப்பில் மாத சம்பளம் வாங்குபவர்கள் அதிகப் படியான வருமானத்தைப் (perquisites) பெறுகின்றனர். எடுத்துக் காட்டாக ஓர் அலுவலகம் அல்லது கம்பெனி அதில் வேலை செய்பவருக்குக் கார் வசதி செய்து கொடுக்குமேயானால் அதை அதிகப்படியான வருமானம் என்று கூறலாம். இந்த வசதியைத் தனியாகப் பெறவேண்டுமென்றால் அதற்குப் பணம் செலவழிக்க வேண்டும். ஓய்வு நாட்களில் சம்பளம் பெறுவது ஓர நன்மை யாகும். மேலும் மருத்துவ வசதிகளை இதற்கு எடுத்துக் காட்டாகக் கூறலாம்.

கூலி கொடுப்பதின் வகைகள் : திறனாய்வு

1. பலதரப்பட்ட கூலி கொடுக்கும் முறை இருந்தால் அது சிக்கல்களை உண்டாக்குகிறது.

2. **ஊக்கமளிப்பு** (bonus) மிகை நேரக் கூலி சாதாரணமாகி விட்டதால் தொழிலாளி தன் கூலியைக் கணக்கிடும் பொழுது மேற்கூறியவற்றையும் சேர்த்துக் கொள்கிறன். ஆனல் ஊக்க மளிப்பும், மிகைநேரக் கூலியும் ஒழுங்காகக் கிடைப்பது இல்லை. முழு வேலைவாய்ப்பில் வேலை நிலைத்த பிறகு ஊக்கமளிப்பு அல்லது மிகைநேரக் கூலி அதிகரிப்பதற்கு வாய்ப்பு இல்லை.

3. பலவிதமான கூலி கொடுக்கும் முறை கூலி **அமைப்பில்** (wage structure) பல விளைவுகளை உண்டாக்குகிறது. கூலி அமைப் பில் முதலாளிக்கும், தொழிலாளிக்கும் நிலையான தொடர்பு ஏற்படுத்தவேண்டும். பல வகைப்பட்ட கூலி கொடுக்கும் முறை குழப்பத்தை உண்டாக்கும்.

4. எந்தக் கூலி கொடுக்கும் முறையும் எல்லாத் தொழி லாளர்களாலும் ஏற்றுக்கொள்ளக் கூடியதல்ல. பொதுவாக, **தூண்டுதல்** (incentive) கொடுக்கும் முறையில் தொழிலாளர்கள் உற்பத்தி செய்த பொருள்களை அளக்க முடியவில்லை என்றல் அந்த முறையைச் செம்மையாகச் செயல்படுத்த முடியாது.

5. கூலி கொடுக்கும் முறையை இரண்டு பிரிவுகளாகப் பார்க்கலாம். ஒன்று குறிப்பிட்ட நேர வேலைக்காகக் கொடுக்கப் படும் கூலி; இரண்டாவது உற்பத்தி செய்யப்பட்ட பொருளுக்குத் தகுந்தாற்போலவும் மிகை நேரத்திற்காகவும் கொடுக்கப்படும் கூலி. இப்படி இரண்டு வகை இருந்தால் கூலி வேலை செய்பவர் களையும் மாத சம்பளம் வாங்குபவர்களையும் ஒப்பிடுவது இயலாத காரியம். மேலும் மாதச் சம்பளத்தின் அடிப்படையில் வேலை செய்பவர்களுக்கு வேறு வருவாய் குறைவு. கூலி வீதத்திற்கும் வருவாய்க்கும் வித்தியாசம் உண்டு. கூலி வீதத்தில் **நிர்ணயிக்கப் பட்ட வீதம்** (standard rate), **குறைவான வீதம்** (minimum rate), **அடிப்படை வீதம்** (basic rate), **துண்டு வீதம்** (piece rate) என்று பலவகைகள் இருக்கின்றன.

கூலி இசைவு முறை (Process of Wage Settlement)

தொழிற் சங்கங்கள் வளர்ந்ததனல் கூலி நிர்ணயம் மிக எளிதாகிவிட்டது. மேலும் தொழிலாளர்களுக்குத் தேவையான நல்ல சூழ்நிலைகளும் விடுமுறை நாட்களும் ஏற்பட்டன. குறை வான கூலி இருந்தால் அதைக் கூட்டுக் கூலி கலந்துரையாடல்

மூலமாக (Collective wage negotiation) உயர்த்தமுடியும். ஆனல் மாதச் சம்பளம் வாங்குபவர்களின் கூலி தனியார் விருப்பப்படி நிர்ணயிக்கப்படுகிறது. கூலி நிர்ணயத்திற்குப் பொதுவான முறை இல்லாவிடினும், அது நிறுவனங்களின் வாயிலாக நிர்ணயிக்கப்படுகிறது. ஒரு தொழிற் சாலைக்கும் அதன் தொழிற் சங்கத்திற்கும் உறவுமுறிவு இருந்தால் அதைச் சமாதான முறையிலோ அல்லது தொழில் நீதி மன்றங்கள் வழியாகவோ தீர்த்துக் கொள்ளலாம். இங்கிலாந்தில் 1958-ம் ஆண்டு தொழில் தொடர்பான சச்சரவுகள் சட்டப்படி ஒரு தொழிற்சங்கம் ஒழுங்காகக் கூலி நிர்ணயத்தில் பங்கெடுத்துக் கொண்டிருந்தால் குறிப்பிட்ட முதலாளி அங்கீகரிக்கப்பட்ட முறைகளைப் பின்பற்ருவிடில் அதைத் தொழில் அமைச்சருக்குத் தெரிவித்துக் கொள்ளலாம். தொழில் அமைச்சர், அதைத் தொழில் தகராறு நிறுவனத்திற்கோ (Industrial Disputes Tribunal) அல்லது தொழில் நீதி மன்றத்திற்கோ அனுப்பலாம். அப்பொழுது தொழில் நீதி மன்றங்கள் தீர்ப்பளித்து அங்கீகரிக்கப்பட்ட முறைகளைக் கையாளும்படி முதலாளிகளை வற்புறுத்துவார்கள்.

தனியார் கூலி நிர்ணயத்தில் இரண்டு முக்கிய கூறுகள் உள்ளன. 1. முதலில் இது நிறுவப்படாத முறையாகும் (unorganised process). தொழிற்சங்கங்கள் ஏற்படுவதற்கு முன்னுல் உழைப்பின் விலையை அதாவது கூலியைப் பலர் பலவிதமாகக் கொடுத்தனர். அவர்கள் எவ்வளவு வீட்டிற்கு எடுத்துச் சென்ருர்களோ அதுதான் கூலி; அல்லது ஒரு குறிப்பிட்ட குறைந்த கூலிக்கும் கீழே வேலை செய்யத் தொழிலாளர்கள் மறுப்பார்கள். அப்பொழுது அவர்கள் வீட்டிற்கு எடுத்துச் செல்லும் பணத்திற்கும் குறைந்த கூலிக்கும் இடையே கூலி நிலவியது. 2. ஒருங்கிணையாத் தொழில் சந்தையில் (unorganised labour market) கூலி நிர்ணயம் நிறைவுள்ளது என்று நாம் கருதமுடியாது. அங்கு, முதலாளிகள் எண்ணிக்கையை விட, தொழிலாளர்கள் அதிகமாக இருந்தனர். ஒரு சமுதாயத்தில் ஒரே ஒரு முதலாளி இருந்தால் அவனுடைய பேர சக்தி அதிகமாகும். தொழிலாளர்கள் தேவையை விட, தொழிலாளர்கள் அளிப்பு அதிகமாக இருக்க வேண்டுமென்று முதலாளிகள் விரும்புவார்களேயானுல், அதனுல் முன்னேற்றத்திற்கான வழிகள் தடைப்படும். ஒரு பொருளில் ஒருவன் முற்றுரிமை பெற்றவனுக இருந்தால் பொருள்களின் உற்பத்தியைக் குறைத்து, அதிகமான விலைக்கு விற்று, தொழிலாளர்களின் தேவையை உடனே குறைக்கமுடியும். ஒழுங்கற்ற கூலி உடன்பாட்டில் தொழிலாளர்களின் பேர சக்தியை உரிமையாகப் பயன்படுத்திக் கிளர்ச்சியில் ஈடுபடுவார்கள்.

கூட்டுப் பேர சக்தி : (Collective bargaining) :

இங்கிலாந்து நாட்டிலுள்ள எல்லாக் கூலி பெறுபவர்களும் கூட்டுப் பேரத்தின் கீழ் வருகின்றனர். கூட்டுப் பேரத்திற்கும் தனியாள் பேச்சு வார்த்தைக்கும் வேறுபாடு உண்டு. கூட்டுப் பேரம் ஒன்று சேர்ந்த தொழிலாளர்களுக்காகவும் தனியாள் பேச்சு வார்த்தை ஒரு குறிப்பிட்ட தொழிலாளிக்கும் இருக்கும் பிரச்சினையைத் தீர்ப்பதற்காகப் பயன்படுகின்றன. கூட்டுப் பேரத்தில் மூன்று முக்கிய அம்சங்கள் உள்ளன.

1. தொழிலாளர்கள் கூட்டாக இணைந்து இருக்க வேண்டும். இவ்வாறு இணைந்த கழகம் தொழிலாளர்கள் கூலியை உயர்த்துவதற்காகவும், வேலை செய்வதற்கான ஒரு நல்ல நிலையை உருவாக்குவதற்காகவும் பாடுபடுகின்றது. "கூலி பெறுபவர்கள் தொடர்ந்து ஒன்று சேர்ந்து, தகுந்த நிலைக்கு முன்னேற்றம் காணுமாறு செய்வதுதான் தொழிற் சங்கத்தின் முக்கிய செயல்" என்று வெப் கூறுகின்றார்.[18]

2. கூட்டுப் பேரத்தில் தொழிலாளர்கள் நலனைப்பற்றிப் பேச்சு வார்த்தைகள் நடக்கும்.

3. கூட்டுப் பேர சக்தி என்றால் அங்கு தொழிலாளர்களின் சார்பில் பேச்சு வார்த்தை நடத்த அதிகாரம் உண்டு. முதலாளிகள் ஒரு தலைச் சார்பான முடிவுகள் எடுக்க முடியாது. அதனால் கூட்டுப் பேரம் என்றால் கூலி, வேலை நிலைமைகளைப் பற்றி முதலாளிகளுடன் தொழிலாளிகள் பேசுவதற்கான ஒரு உடன்படிக்கையாகும்.[19]

கூட்டுப் பேரத்திற்குத் தொழிலாளர்கள் ஒன்று சேர்ந்திருக்க வேண்டும். நாளடைவில் கூட்டுப் பேரம் அதிகரிக்க ஆரம்பித்தது. முதல் உலகப் போர், இரண்டாம் உலகப் போர் காலங்களில் அரசாங்கம் எடுத்த நடவடிக்கைகள் கூட்டுப்பேரம் வளர வாய்ப்பு அளித்தன. தொழிற் சங்கங்கள் சார்பில் தேசீய பேரம் (national bargaining) செய்யத் தொழிலாளர்களின் சங்கங்கள் வளர்ச்சி

[18] S and B. Webb - History of Trade Unionism.

[19] Ministry of Labour - Industrial Relations Hand Book.

இன்றியமையாததாயிற்று. பேர சக்தியும், தொழிலாளர்கள் குழுக்கள் வளர்ச்சியும் ஒன்றை ஒன்று சார்ந்திருந்தன.

கூட்டுப் பேர முறைகள் மாறுபடுகின்றன. அநேகமாகத் தொழிற்சாலைகளில் இரண்டு பக்கமும் கடிதப் போக்குவரத்துடன் முடித்துக் கொள்வார்கள். சில இடங்களில் தொழிற் சங்கமும், முதலாளிகளும் ஒன்று சேர்ந்து நிலைத்த குழு (standing body) ஒன்று ஏற்படுத்தி நடு நிலைமை வகிப்பவனைத் தலைவனாக வைத்துக் கொள்வார்கள்.

இந்தக் குழுவிற்கு இணைப்புத் தொழில் குழு (Joint Industrial council) என்று பெயர்.

கூட்டுப் பேரத்தில் நான்கு அல்லது ஐந்து வகையான உடன் படிக்கைகள் ஏற்படலாம். 1. அதில் முக்கியமானது பேரம் பேசுவதற்கு உடன்படுதல். கூலி ஒப்பந்தத்தில் முதலாளிக்கும் தொழிலாளிக்கும் இடையே உடன்பாடு ஏற்படுவது முக்கியமான தாகும். 1. தகராறு ஏற்படும்பொழுது உடன்படிக்கைக்கான பேச்சுவார்த்தைகளில் சில வழி முறைகளைப் பின் பற்ற வேண்டும். கூலி செலுத்துகையின் உடன் படிக்கைகள் எல்லாம் மிகத் தெளிவானதாக இருக்கும். அதாவது எத்தனை மணி நேர வேலை, கூலியுடன் கூடிய விடுமுறைகள், மிகை நேரக் கூலி, மாற்று வேலை (shift work), மாற்று வேலை செலுத்துகை இவைகளைப் பற்றி நன்றாக விளக்குகின்றன.

நகரும் அளவீடு : (Sliding Scale)

கூட்டுப் பேர உடன்பாட்டில் நகரும் அளவீடு ஒரு வகையாகும். இங்கிலாந்தில் 2 மில்லியன் தொழிலாளர்கள் நகரும் அளவீட்டினால் பாதிக்கப்படுகின்றனர். ஒவ்வொரு முறையும் கூலி மாறும் பொழுது ஒவ்வொரு முறையும் பேச்சு வார்த்தை நடத்த முடியாது. அப்பொழுது நகரும் அளவீடு உதவுகிறது. நகரும் அளவீட்டின் அடிப்படைக் கொள்கை என்னவென்றால் கூட்டுப் பேரத்தில் கூலி மட்டம் மாறிக் (variable) காரணிக்கு ஒத்ததாக அமைகிறது. அந்தக் காரணி மாறும் பொழுது கூலியும் மாறுகிறது ஆனால், மாறிடும் காரணி தான் கூலி மாறுவதற்கு அடிப்படையாக அமைகிறது. ஒவ்வொரு தனிப் பேச்சு வார்த்தையும், காலந் தாழ்த்தி நடந்த பொழுதும் ஒரு குறிப்பிட்ட காரணி மாறும்பொழுது கூலி மாறுகிறது. அதனால் ஒரு காரணி

மாறும்பொழுது அதற்குத் தகுந்தாற் போலக் கூலியும் மாறுகிறது.

வாழ்க்கைச் செலவு என்ற முக்கியமான காரணி கூலியோடு இணைக்கப்பட்டுள்ளது. பொருள்களின் விலை ஏறும் பொழுது கூலி மாறவில்லை என்றால் தொழிலாளியின் வாழ்க்கைத்தரம் குறையும். அதனால் கூலி மாற்றத்தின் அடிப்படை வாழ்க்கைச் செலவாகும். இரும்பு எஃகு தொழிற் சாலைகளில் வாழ்க்கைச் செலவைப் பயன்படுத்தி நகரும் அளவீடு அமைத்துள்ளனர். இரண்டு மில்லியன் தொழிலாளர்களின் கூலி இந்த அடிப்படையின்கீழ் வருகிறது. வாழ்க்கைச் செலவு நகரும் அளவீடு கணக்கிடும் முறை ஒரு தொழிலுக்கும் மற்றொரு தொழிலுக்கும் மாறுபடுகிறது. சில தொழில்களில் வாழ்க்கைச் செலவு சில்லறை விலை குறியீட்டு எண் (Retail price index number) மாறுதல் தான் கூலி மாற்றத்தின் அடிப்படையாகும். இரண்டாவது முறை தான் சிறந்தது.

சட்டப்பூர்வமான கூலிக்கட்டுப்பாடு : (Statutory Wage Regulation)

தற்காலத்தில் அரசாங்கங்கள் கூலியைக் கட்டுப்படுத்துவதில் நாட்டம் காட்டுவதில்லை. அவ்வப்பொழுது மக்கள் சபை (House of Commons) கொண்டு வந்த தீர்மானங்களைக் கட்டாயமாக அமுல்படுத்த முடியவில்லை. ஏனென்றால், அவைகள் வெறும் தீர்மானங்களே ஒழியச் சட்டங்களல்ல. அங்கு நிலவிய அரசாங்கக் கொள்கைதான் முக்கியமாகக் கருதப்பட்டது. அரசாங்கம் பொதுவாகக் கூட்டுப் பேரத்தினை ஆதரித்தது. அரசாங்கத் தீர்மானங்கள் பொதுவான கூலி நிர்ணயத்திற்கும் பயன்படவில்லை. ஆனால், முதலாளிகள் தொழிலாளிகளை நல்ல முறையில் நடத்தவில்லையாயின் அதைத் தண்டிப்பதற்காக அத்தீர்மானங்கள் பயன்பட்டன.

இங்கிலாந்தில் சில தொழிற் சாலைகளில் இருந்த கீழான வேலை நிலைமையும் குறைவான கூலியும் பொதுமக்களின் எண்ணத்தைத் தட்டி எழுப்பியது. இந்தக் கடின உழைப்புத் தொழிலாளர்களுக்காக (Sweated labourers) ஏற்பட்ட கிளர்ச்சி தான் 1909-ம் ஆண்டு வர்த்தகக் குழுக்கள் சட்டத்தினை (Trade Boards Act) உருவாக்கக் காரணமாயிருந்தது. பிறகு 1945 ம் ஆண்டு கூலி ஆய்வுக்குழு சட்டப்படி (Wage councils Act of 1945) எங்கு கூலி மிகக் குறைவாக இருந்ததோ அதை உயர்த்த

ஆணையிடப்பட்டது. முதல் வர்த்தகக் குழு (Trade Board) கீழ்க் கண்ட நான்கு தொழில்களில் அதாவது ரெடிமேட் தையல் தொழில் (Ready made Tailoring), சங்கிலி செய்தல் (Chain making), அட்டைப்பெட்டிகள் செய்தல், இயந்திரச் சரிகைத் தொழில் (mechine made lace finishing) ஆகியவற்றில் கூலி குறைவாக இருந்ததை உயர்த்தினர். இரண்டாம் உலகப்பெரும் போருக்குப் பிறகு 1945-ம் ஆண்டில் கூலி ஆய்வுக்குழு வர்த்தகக் குழுவினை மீறிவிட்டது. அங்கு 63 கூலி ஆய்வுக் குழுக்கள் இருந்தன. அதில் 11 குழுக்கள் 1945-ல் உருவாக்கப்பட்டன. வேளாண்மைத் தொழிலாளர்களுக்குத் தனியாக வர்த்தகக் குழுக்கள் இருந்தன. இந்தக் குழுக்களில் எத்தனை முதலாளிகள் இருக்கின்றனரோ அதே அளவு தொழிலாளிகள் இருந்தனர். முதலாளிகள், தொழிலாளிகள் ஆகிய இரு தரப்பினரும் எல்லாத் தொழிலையும் சார்ந்தவர்களாக இருந்தனர். இவர்களில் சுயேச்சை உறுப்பினர் (Independent member) அந்தக் குழுவின் தலைவராக இருப்பார். இந்தக் குழுவில் வாக்கெடுக்கும் முறை இருந்தது. தொழிலாளிக்கும், முதலாளிக்கும் ஆளுக்கு ஒரு வாக்கு இருந்தது. குழுவின் தலைவர் அறுதி வாக்கைப் (Casting vote) பயன் படுத்த லாம். இந்தக் குழு எடுக்கும் தீர்மானங்களைத் தொழில் அமைச் சருக்கு அனுப்பிப் பின்னர் ஆணை அனுப்புவார்கள். இந்த ஆணைக்கு (order)ச் சட்டத்திற்கு இருந்த செல்லாக்கு இருந்தது. இந்த உத்தரவின் படி நடக்காதவர்கள் தண்டிக்கப்பட்டனர்.

இந்த முறையின் கீழ் கூலி உடன்பாட்டில் அரசாங்கம் தலை யிடுவதற்கு வாய்ப்பு உண்டு. அரசாங்கம் கீழ்க்கண்ட முக்கியமான செயல்களைச் செய்துள்ளது. 1. கூலி ஆய்வுக் குழுவை உருவாக் கியது. 2. செயலகம் வைத்து அதன் செலவுகளை ஏற்கின்றது. 3. கூலி மேற்பார்வையகம் (wage inspectorate) மூலமாகத் தொழிற்சாலைகள் கூலி ஆய்வுக் குழு தீர்மானங்களை ஒழுங்காகக் கடைப்பிடிக்கின்றனவா என்பதைப் பரிசிலனை செய்கின்றன. 4. திறம்பட்ட முதலாளி தொழிற்சாலையின் நிலையைப் பற்றிப் பேச அரசாங்கம் இசைவு தந்துள்ளது. 5. எல்லாத் தொழிற்சாலை களுக்கும் பொதுவான செயலகத்தை ஏற்படுத்தி அவரவர்கள் செயலைச் சாதித்துக் கொள்ள அரசு வாய்ப்பு உண்டாக்கியுள்ளது.

சில நேரங்களில் கூலி ஆய்வுக் குழு சில சமயம் கூட்டுப் பேரத்தை ஒத்துக்கொள்ளும். மற்ற வகையில் சமாதானப் படுத்து வதை ஆதரித்தும் (conciliation), வேறு சில சமயங்களில் மத்தி யஸ்தம் (arbitration) செய்வதை ஆதரித்தும் வரலாம். கூலி

ஆய்வுக் குழுவில் முதலாளியும், தொழிலாளியும் ஒன்று சேர்ந்து பேசுவது நட்பு எண்ணத்தை வளர்க்கும். அவர்கள் இருவரும் சந்தித்துப் பேசுவது கூட்டுப் பேரத்திற்குச் சாதகமாக உள்ளது. இரு சாராரும் ஒத்துப் போகாத வேளையில் சுயேச்சை உறுப்பினர் தனது அறுதி வாக்கினைப் பயன்படுத்துகின்றார். அப்பொழுது சுயேச்சை உறுப்பினர் இரண்டு தரப்பினர் விவாதங்களைக் கேட்டு அவர்களைச் சமாதானப் படுத்த முடியும். அல்லது அவர்களுக் கிடையே ஏற்படும் தகராறுகளைத் தனது தீர்மானத்தின் மூலமாக தீர்த்து வைக்கக் கூடும்.

புதிய கண்டுபிடிப்பும் கூலியும் : (Inventions and Wages)

தொழிற்சாலையின் நுட்பவினை முறைதான் தொழிலாளர் களின் தேவையை மாற்றுகிறது. தொழிற்சாலையில் ஈடுபடுத்தப் படும் மூலதனம் இரண்டு வழியாகச் செல்கிறது. முதலாவது நிலைமுதல் (fixed capital) தொழிற்சாலையை நிறுவுவதற்காகவும் அடுத்தது சுழல் மூலதனம் (circulating capital) மூலப் பொருள் களையும், உழைப்பின் சக்தியையும் வாங்குவதற்காகவும் பயன் படுத்தப்படுவது. இரண்டாவதாகச் செலவிடப்படும் சுழல் முதல் இருவகையாகப் பிரிகிறது. ஒன்று பொருள்களை வாங்குவதற்காகச் செலவிடப்படும் பணம். மற்றொன்று தொழிலாளர்களை வாடகைக்குப் பெறுவதற்குச் செலவிடும் கூலி நிதி. கடைசியாகச் செலவிடப்படும் ஒரு ரூபாய் கூலி, உற்பத்தியை எவ்வளவு பெருக்குகிறதோ அதே உற்பத்திதான் இயந்திரத்தின் மீது ஒரு ரூபாய் கடைசிப் பணம் செலவழிக்கப் படும்பொழுது ஏற்படுகிறது. அங்குதான் முதலாளி இலாபம் அடைகின்றான். ஆனால், ஒவ்வொரு தொழிற்சாலையிலிருந்து கிடைக்கும் இலாபம் அங்கு பின்பற்றப் படும் உற்பத்தி முறையைப் பொறுத்தது. தொழிலாளர்கள் கூலி உயர்ந்தால், கூலிக்காகச் செலவிடப்படும் பணத்திலிருந்து கிடைக் கும் இலாபம் குறைந்து விடும். அப்பொழுது நிலை முதலுக்கு அதிகமான பணமும் சுற்று முதலுக்கு அதாவது கூலி நிதிக்குக் குறைவான தொகையும் கிடைக்கும். மாறாகக் கூலி குறையும் பொழுது இயந்திரங்கள் குறைவாகப் பயன்படுத்தப்பட்டுக் கையினால் உற்பத்தி செய்யப்படும் பொருள்கள் அதிகமாகும். கூலி நிதிக்கான பணமும் அதிகமாகும். இது தொழி லாளர்களின் தேவையை நெகிழ்ச்சி மிக்கதாக மாற்றும்.

புதிதாகக் கண்டுபிடிக்கப்பட்ட இயந்திரங்களின் மூலமாகப் பொருள்களை மலிவாக உற்பத்தி செய்ய முடியுமானால் இயந்திரங் களின் மீது அதிகமான பணத்தைச் செலவழிப்பது இலாபகர

மானது. அப்பொழுது கூலி நிதிப்பணம் குறைவாக இருக்கும். அதனால்தான், மூலதனம் அதிகரிக்கும் பொழுது தொழிலாளர்களின் தேவை அதே விகிதத்தில் அதிகரிப்பது இல்லை என்று மார்க்ஸ் கூறுகின்றார். அப்படித் தொழிலாளர்களின் தேவை அதிகரித்தாலும் அது மூலதனத்தோடு ஒப்பிடும் பொழுது குறைந்து செல் விகிதத்தில்தான் இருக்கும். இவ்வகையான புத்தாக்கங்களைத்தான் உழைப்பு சேமிப்புப் (labour saving) புத்தாக்கங்கள் என்று கூறுகின்றோம். ஆனால், எல்லாப் புத்தாக்கங்களும் இந்தத் தன்மை உடையன என்று கூறமுடியாது. ஆனால், அந்தப் புத்தாக்கங்கள் ஓரளவிற்குக் கூலிக்காகச் செலவிடும் பணத்தைக் குறைக்கும். ஆனால்,அந்தப் புத்தாக்கங்கள் கூலியை முற்றிலுமாகக் குறைக்க முடியுமா ? மாறுதல்கள் ஏற்படும்பொழுது, உழைப்பிற்காகச் செலவிடப்படும் பணம் குறைந்தாலும் பொருள்கள் மலிவான விலையில் தொழிலாளர்களுக்குக் கிடைக்குமானால் அவர்கள் உண்மை கூலி உயர்கிறது. உற்பத்தி செய்யும் பொருள்கள் தொழிலாளர்கள் நுகரும் பொருள்களாக இருந்தால் புதிய இயந்திரங்கள் கண்டு பிடிப்பதனால் உண்மையான கூலி குறையாது.

தொழிற் சாலையில் தொழில் நுட்ப மாறுதல்கள் ஏற்பட்டால், வேலையின்மை ஏற்படும் என்று சிலர் கூறுகின்றனர். ஆனால், நீண்டகாலத்தில் வேலையின்மை இருக்காது. ஓர் இயந்திரத்தைப் பயன் படுத்துவதனால் எத்தனைபேர் வேலை இல்லாமல் இருப்பார்களோ அத்தனை பேரையும் அந்தப் புதிய இயந்திரத்தை உற்பத்தி செய்யப் பயன் படுத்தலாம். அல்லது அவர்களைக் கொண்டு மலிவான பொருள்களை அதிகமாக உற்பத்தி செய்து மக்களுக்கு அளிக்கலாம். ஆனால், தொழில் நுட்ப மாறுதல்கள் தொடர்ந்து வருமானால் வேலையிலிருந்து வெளியேற்றப் பட்டவர்களைத் திரும்பவும் வேலைக்கு அமர்த்துவதில் காலதாமதம் ஏற்படும். அதனால், படிப்படியாக மாறுதல்கள் ஏற்படும் பொழுது வேலையின்மை அதிகரிக்கும். அப்படி வேலையின்மை ஏற்படும் பொழுது தொழிலாளர்களின் அளிப்பு விலை குறையும். அதனால் உழைப்பு சேமிக்கும் இயந்திரங்கள் கண்டு பிடிக்கும் பொழுது அது தொழிலாளர்களின் நலனைப் பாதிக்கிறது. ஆனால், 19-வது நூற்றாண்டில் வேகமான மூலதனப் பெருக்கமும், தொழிற் சங்கங்களின் அதிகமான நடவடிக்கைகளும், பெருகிய வெளி நாட்டு வாணிபமும், இறக்குமதி செய்யப்பட்ட உணவுப் பண்டங்களின் விலையை மிகவும் மலிவாக்கின. அதனால், தொழில் நுட்பம் வேகமாக வளர்ந்த பொழுது தொழிலாளர்களின் வாழ்க்கைத் தரமும் உயர்ந்தது. ஆனால், அந்த எதிர்காலத்தைப் பற்றிய நம்பிக்கை எல்லாம் இன்று இல்லை. அமெரிக்கர்கள் கூறியது போல

தொழில் நுண்ணியல் வேலையின்மை (technological unemployment) இந்தக் காலத்தில் முக்கிய பிரச்சினையாக மாறவல்ல ஒன்றாக உள்ளது.

கூலியின் அளவீட்டு விதி : (The quantitative law of wages)

தற்காலத் தொழிற் சாலை, உறுப்புகளுடன் அமைந்துள்ளது. ஒரு தொழிற்சாலை மற்றொரு தொழிற்சாலையைச் சார்ந்து உள்ளது. ஒரு தொழிற்சாலையின் பணியினைப் பற்றி அறிய வேண்டுமென்றால், அது சார்ந்துள்ள மற்றொரு தொழிற் சாலையின் பிரச்சினைகளைத் தெரிந்து கொள்ள வேண்டும். எடுத்துக் காட்டாக, விவசாயம், சுரங்கத் தொழில், இயந்திரத்துறை, இரசாயனத் துறை ஆகியவற்றை நம்பி உள்ளது. பொதுவாகத் தொழிற்சாலை என்று கூறினால் சிலந்திக் கூடு போல் ஒன்று மற்றொன்றுடன் இணைந்துள்ளது.

நாளுக்கு நாள் அறிவியல் துறையிலும் வேறு துறையிலும் ஏற்படும் முன்னேற்றத்தின் மூலமாகப் புதிய கருவிகளைக் கண்டு பிடிக்கும் பொழுது அவைகளைப் பயன்படுத்துவதனால் உழைப்பைச் சேமிக்க முடியும். முதன் முதலில் விவசாயத்திற்கு மண்வெட்டி பயன்படுத்தப்பட்டது. ஆனால், நாளடைவில் கலப்பை, எருது, குதிரை, இயந்திரங்கள் பயன்படுத்தப்பட்டன. இதனால், அதிகமான நிலத்தை வேளாண்மை செய்ய முடிந்தது. பழைய முறையையே பின்பற்றிக்கொண்டிருந்தோமானால் அதிகமான நிலத்தைப் பயிர் செய்ய முடியாது. மனிதனின் உழைப்பும் வீணாக்கப்படும்.

மத்திய காலத்தில் கூட ஐரோப்பாவில் 90 சதவிகித மக்கள் உணவு, உடை உற்பத்தியில் ஈடுபட்டிருந்தனர். ஆனால் பொருளாதாரப் புரட்சி ஏற்பட்ட பிறகு உணவு உற்பத்தியில் ஈடுபட்டிருக்கும் மக்களின் அளவு 50% ஆக மாறியது. அதனால், நகரங்களில் மக்கள் தொகை அதிகரித்து மற்ற இயந்திரப் பொருள்களை உற்பத்தி செய்ய ஆரம்பித்தனர். நீராவி சக்தி கண்டுபிடிக்கப் பட்ட பிறகு இயந்திரத் தொழில் பெருகி நகரங்கள் தோன்றின. நீராவி சக்தியும், மின் சக்தியும் உடலுழைப்பைக் குறைத்திருக்கின்றன.

நீராவி சக்தியும், மின் சக்தியும் பெருகிய பொழுது நிலக்கரியின் தேவை அதிகரித்தது. சுரங்கத் தொழில் வளர்ந்தது. போக்குவரத்து வசதிகள் கடல், தரை, விண்வழியாகப் பெருகின.

தொழிற்சாலையில் இயந்திரங்களைப் பயன்படுத்துவதால் உழைப்பின் அளவு சேமிக்கப்படுகிறது இதுதான் கூலி உயர்விற்கு முக்கியக் காரணமாக இருந்தது. உழைப்பு சேமிப்பைக் கணித சூத்திரம் (formula) ஒன்றின் மூலமாகப் பார்க்கலாம். உழைப்பவர்கள் எண்ணிக்கை N என்றும், நேரம் T என்றும், உற்பத்தியாகும் பொருள்களின் எண்ணிக்கை R என்றும் வைத்துக் கொண்டால்

$$NT = R$$

ஆனால் நீராவி சக்தியும், மின் சக்தியும் பெருகியுள்ள இக்காலத்தில் குறைவான ஆட்களைக் கொண்டு குறைந்த நேரத்தில் அதிகமான பொருள்களை உற்பத்தி செய்யக் கூடும். அதாவது உழைப்பாளிகள் எண்ணிக்கை $\frac{N}{2}$ ஆனால், எடுத்துக் கொள்ளும் நேரம் $\frac{T}{20}$ என்றால் உற்பத்தி 40 மடங்காகப் பெருகுகிறது.

$$\frac{N}{2} \cdot \frac{T}{20} = R$$

$$\text{(i e.)} \quad N \cdot T = 40\,R$$

அளவீட்டு விதி (Quantitative law) : திறமையற்ற தொழிலாளர்களைத் திறமைமிக்க ஊழியர்களாக மாற்றும் பொழுது உழைப்பு சேமிக்கப் படுகிறது. உற்பத்தி செய்யப்படும் பொருள்களின் தரம், உழைப்பு எவ்வளவு சேமிக்கப்பட்டதோ அதன் விகிதத்தில் உள்ளது. வேலை செய்பவர்களின் எண்ணிக்கை எவ்வளவு குறைந்திருக்கிறதோ அதை உற்பத்தி செய்யும் நேரக் குறைவினால் பெருக்கினால் கிடைக்கும் தொகைதான் உழைப்பவர்கள் எண்ணிக்கையில் ஏற்படும் சேமிப்பு''[20]

தரத்தின் அடிப்படையில் உள்ள கூலி விதி (The qualitative law of wages)

'' எந்த அளவு திறமையற்ற தொழிலாளர்களைத் திறமை மிக்க தொழிலாளர்களால் மாற்றுகின்றோமோ அதே வீத அளவில் உழைப்பின் தரம் உயருகிறது ; உற்பத்தி அளவு பெருகுகிறது, மாறாக, உற்பத்தி செலவு குறைகிறது.[21] அதாவது அறிவுக் கூர்மை

[20] Edmund Dane – Wages and Labour Costs.

[3] Edmund Dane—Wages and Labour Costs.

புள்ள தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கை உயரும் பொழுது நன்மைகள் அதிகரிக்கின்றன.

கூலியும் தொழில் நுணுக்க முன்னேற்றமும் (Wages and Technical (Progress)

தொழில்நுணுக்க வளர்ச்சியை மூன்று வகையாகப் பிரிக்கலாம். ஒவ்வொரு வளர்ச்சி ஏற்படும் பொழுதும் முதலில் கிடைத்த உற்பத்தியைக் குறைந்த செலவில் உற்பத்தி செய்ய முடியும் என்பதைக் காட்டுகிறது. இந்த விளைவு உழைப்பிற்குப் பதில் மூலதனமோ, அல்லது மூலதனத்திற்குப் பதில் உழைப்போ அல்லது இரண்டிலும் வீத அளவுக் குறைப்பு செய்வதால் ஏற்படுவதாகும். முதலில் கூறியது தொழில் நுணுக்க வளர்ச்சி உழைப்பைச் சேமிக்கக் கூடியதாகும். இரண்டாவது மூலதனத்தைச் சேமிப்பதாகும். மூன்றுவது நடுநிலைமையானது (neutral).

தற்காலத்தில் உழைப்பைச் சேமிக்கும் கண்டுபிடிப்புகள் (inventions) அதிகமாக உள்ளன. எடுத்துக்காட்டாக விசைத்தறி (Power-loom), லினோ அச்சு (lino type) ஆகியவை குறைந்த அளவு தொழிலாளர்களைக் கொண்டு உற்பத்தியை அதிக அளவு பெருக்கியுள்ளன. மூலதனத்தைச் சேமிக்கும் கண்டுபிடிப்புகள் அதிகமாக இல்லை. எடுத்துக்காட்டாக, கம்பியில்லாத் தந்தியைக் (Wireless) கூறலாம். நடு நிலைமை கண்டுபிடிப்புக்கள் நிறுவன (organisational) வகையாகும். வேலைப்பகுப்பின் மூலம் குண்டூசி உற்பத்தி பெருக்குவதை இதற்கு எடுத்துக்காட்டாகக் கூறலாம்.

உழைப்பைச் சேமிக்கும் புதிய கண்டு பிடிப்புக்கள் பெருகுவதற்குப் பல காரணங்கள் உண்டு. தொடக்கக்காலம் முதல் தொழிற் புரட்சி ஏற்பட்ட வரை இவ்வாறுன புதிய கண்டுபிடிப்புக்கள் வளர்ந்து வந்துள்ளன. தற்காலத்தில் அதே முறை பின்பற்றப்படுகிறது. தொழில் நுணுக்க அறிவு முன்னேற்றம் மட்டும் இதற்குக் காரணமாகாது. பொருளாதார காரணிகளும் இதற்கு உறுதுணையாக உள்ளன. தொழிற் புரட்சி ஏற்பட்ட பொழுது மக்கள் தொகைப் பெருக்கத்தை விட மூலதனப் பெருக்கம் அதிகரித்தது. அதனுல், உழைப்பைச் சேமிக்கும் முறைகள் எத்தனை உண்டோ அத்தனையையும் பின்பற்ற ஆரம்பித்தனர். உற்பத்தி முறைகள் முதலாளிகளிடமிருந்ததால் அவர்கள் தங்கள் இலாபத்தைப் பெருக்குவதிலேயே நாட்டமுடையவர்களாய் இருந்தனர். இந்த முறையினுல் தொழிலாளர்கள் வெளியேற்றப்படும் பொழுது வேலையின்மை ஏற்பட்டு மூலதனம் பெருகுவதால் ஏற்படக் கூடிய நன்மையைப் பாதித்தது.

வேலையின்மையும் சீரமைப்பும் (Rtalonalisation and Unemployment)

உழைப்பைச் சேமிக்கும் புதிய கண்டுபிடிப்புகள் எங்ஙனம் வேலை வாய்ப்பினைப் பாதிக்கின்றன? தொழிலாளர்கள் வேலையிலிருந்து வெளியேற்றப் படுவார்களா? அல்லது அதை ஈடு செய்யக் கூடிய அளவுக்கு அவர்கள் வேலையில் திரும்ப அமர்த்தப் படுவார்களா ?

புதிதாகக் கண்டுபிடிப்புக்கள் ஏற்படும் பொழுது தற்காலிகமாக வேலையின்மை ஏற்படும். அப்பொழுது உற்பத்தி முறையும் தேவையும் மாறுபடுகின்றன. புதிய கண்டுபிடிப்புகள் ஏற்படும் பொழுது உற்பத்தி பெருகுவதால் பொருள்களின் விலை குறையும். குறைவான தொழிலாளர்கள் வேலைக்குத் தேவைப்படுவதால் வேலையின்மை ஏற்படும். அதே நேரத்தில் மூலதனக் கருவிகளுக்குத் தேவை அதிகரிக்கும். அதனால், மூலதனப் பொருள்களின் விலை உயரும். இதன் விளைவாக, சில தொழிற்சாலைகள் தங்கள் உற்பத்தியைக் குறைக்க நேரிடும். இது மேலும் வேலையின்மையை அதிகரிக்கும். மேலும் வேலையில்லாதவர்கள் ஓர் இடத்திலிருந்து மற்றோர் இடத்திற்குச் செல்ல விருப்பமில்லாதவர்களாகவும் இருக்கின்றனர். தொழிலாளர்கள் வேலையில்லாமல் இருந்தால் அது அந்த நாட்டிற்கு நஷ்டத்தை விளைவிக்கும்.

தொழில் நுணுக்க முன்னேற்றம் வேலையின்மையை உண்டாக்குகின்றதா என்பதைப் பார்ப்போம். ஒரு சாரார் தொழில் நுணுக்க வளர்ச்சி ஏற்படும் பொழுது வேலையின்மை ஏற்படும் என்கின்றனர். மற்றொரு சாரார் வேலையின்மை ஏற்பட வேண்டிய அவசியம் இல்லை என்று கூறுகின்றனர். வேலையின்மை ஏற்படும் என்று கூறுபவர்கள் தொழிலாளர்களுக்கு வேறு துறைகளில் வேலை வாய்ப்பு ஏற்படுத்த வேண்டுமென்கின்றனர். உற்பத்தி பெருகும் பொழுது பொருள்கள் குறைவான விலையில் அளிக்கப்படுகின்றன. விலை குறையும்பொழுது அதிகமான பொருள்களை நுகருகின்றனர். இதனால் ஓரளவுக்கு வெளியேற்றப்பட்ட தொழிலாளர்கள் அனைவரும் திரும்ப வேலைக்கு அமர்த்தப் படுவார்கள். புதிய முறையில் மூலதனப் பொருள்கள் தொழிற்சாலை அதிகரிப்பதால் எல்லாத் தொழிலாளர்களையும் திரும்ப வேலைக்கு எடுத்துக் கொள்ள முடிகிறது. இது சேவின் விதியை (Say's Law) சார்ந்ததாக உள்ளது. அதாவது ஒவ்வோர் அளிப்பும் தேவையை உண்டாக்குவதால் மிகை உற்பத்தி இருக்க முடியாது. ஆனால், தொழிற்சாலையில் சீரமைப்புக் கொண்டு வருவதாலும், சர்வாதீன அமைப்பு இருப்பதாலும் நுகர்வோருக்குக் குறைந்த விலையில் பொருள்கள் கிடைக்

கக் கூடிய அனுகூலம் இல்லாமல் போய்விடும். அப்பொழுது பொருள்களுக்குண்டான தேவை அதிகரிக்கிறது. அதிகமான சர் வாதீன இலாபங்கள் பதுக்கி வைக்கப்படும். மறுபடியும் விலை குறைந்தாலும் தேவை நெகிழ்ச்சியற்றதாக இருந்தால் நுகர்வோர் சேமிப்பதற்கு முன்வருவார்கள். அச் சமயத்தில் புதிய கண்டு பிடிப்புக்களினால் ஏற்படும் வேலையின்மை நீண்ட காலத்திற்கு நீடித்திருக்கும்.

மற்றொரு சாரார் தொழில் நுணுக்கத்தால் சீரமைப்பு ஏற் படும் பொழுது வேலையின்மை ஏற்படலாம் என்று கூறுகின்றனர். உழைப்புச் சேமிப்புக் கண்டுபிடிப்புகள் ஏற்படும் பொழுது ஒரு தொழிலாளிக்காகச் செலவிடப்படும் மூலதனம் அதிகரிக்கிறது. ஆனால், வெளியேற்றப்பட்ட தொழிலாளர்களுக்கு உண்மையான மூலதனம் எதுவும் இருக்காது. வேலையின்மை இருந்தால் அது கூலி யைக் குறைத்துவிடும். அதனால் ஓரளவிற்கு மூலதனத்திற்குப் பதில் உழைப்பைப் பயன்படுத்துவார்கள். புதிய கண்டு பிடிப்புகள் ஏற் படும் பொழுது போதிய கருவிகள் இல்லாத காரணத்தால் வேலை யின்மை ஏற்படும். அதனால் வெளியேற்றப்பட்ட தொழிலாளர் களை வேலைக்கு அமர்த்த மூலதனம் தேவைப்படுகிறது. வேலை யின்மை காலம் எவ்வளவு நாள் நீடிக்கும் என்பது அங்குள்ள முதலீட்டையும், புதிய கண்டுபிடிப்பினால் ஏற்படும் மூலதன விஸ்தரிப்பையும் பொறுத்தது.

தொழில் நுணுக்க முன்னேற்றமும் உழைப்பின் பங்கும் (Technical Progress and Labour's share)

இதுவரை உழைப்புச் சேமிப்பு கண்டுபிடிப்புகளினால் கூலியும் வேலைவாய்ப்பும் எவ்வாறு பாதிக்கப்படுகின்றன என்பதைப் பார்த் தோம். நீண்ட காலத்தில் வேலையின்மை நீக்கப்பட்ட பிறகு தொழிலாளர்கள் வருமானம் எவ்வாறு பாதிக்கப் படுகிறது என் பதைப் பார்ப்போம். உழைப்புச் சேமிப்பு கண்டுபிடிப்புக்கள் அதிகரிக்கும் பொழுது குறைவான தொழிலாளர்களைக் கொண்டு முதலில் இருந்த அளவு உற்பத்தியைப் பெருக்க முடியும். கூடு தலாக உள்ள தொழிலாளர்களை வேறு வேலையில் அமர்த்தக் கூடும். புதிய கண்டுபிடிப்புக்கள் ஏற்படும் பொழுது நாட்டு வருமானம் அதிகரிக்கிறது. மூலதனத்தின் இறுதிநிலை உற்பத்தி பெருகுவதால் மூலதனத்தின் மொத்தப் (absolute) பங்கு அதிகரிக்கிறது. புதிய கண்டு பிடிப்பினால் முதலில் இருந்ததை விட இப்பொழுது இறுதி நிலை உற்பத்தி அதிகமாக இருக்கும். ஆனால், வெளியேற்றப்பட்ட தொழிலாளர்களுக்கும் வேலை அளிக்க வேண்டியிருப்பதால் எல்

லாத் தொழிலாளர்களின் இறுதிநிலை உற்பத்தி குறையும். அதனால் கூலியும் குறையும். தொழிலாளர்களுக்கான தேவை போதிய அளவு நெகிழ்ச்சி மிக்கதாக இருந்தால் இறுதிநிலை உற்பத்தி பழைய மட்டத்திற்குக் குறையாது. தொழிலாளியின் மொத்தப் (absolute) பங்கும் அதிகரிக்கும். முழு வேலை வாய்ப்புள்ள பொருளாதாரத்தில் நீண்டகால நெகிழ்ச்சி மிக்க தேவை சட்டமாக உள்ளது. ஆனால், புதிய கண்டுபிடிப்புக்கள் உழைப்பை அதிக அளவு சேமிக்குமானால் வெளியேற்றப்பட்ட தொழிலாளர்கள் நெகிழ்ச்சியற்றவர்களாக மாறி விடுகின்றனர். அப்பொழுது உழைப்பின் மொத்தப் (absolute) பங்கு குறைந்து விடுகிறது.

உழைப்பிற்குப் பதில் மூலதனத்தைப் பயன்படுத்த முடியும் என்று தெரியும் பொழுது மூலதனத்தின் பதிலீட்டு நெகிழ்ச்சி ஒன்றுக்கு மேற்பட்டதாக இருக்கிறது. அதாவது மூலதனத்தின் இறுதி நிலை உற்பத்தி உழைப்பை விட வீதாச்சார அளவு அதிகமாக இருக்கும்.

கூலியும் வாணிபச் சுழலும் (Wages and the Trade cycle)

தேவை அளிப்பின் காரணமாகக் கூலி நிர்ணயிக்கப் படுகிறது. ஆனால், இவைகள் அடிக்கடி மாறுவதால் கூலி ஒரு சமநிலையிலிருந்து (equilibrium) மற்றொரு சமநிலைக்கு மாறுகிறது. முதலாளித்துவ சந்தையில் (Capitalist market economy) கூலி நீண்டகால உறுதியான சமநிலைக்கோ அல்லது வேறு விதத்திலோ மாறுவது கிடையாது. வாணிபச் சுழலினால் பணக் கூலியில் ஏற்படும் விளைவுகளைப் பார்ப்போம். கூலி மேலும் கீழுமாக ஒழுங்காக மாறுகிறது. பண வருவாயை வாழ்க்கைச் செலவு குறியீட்டெண்ணால் (cost of living index) வகுத்தால் கிடைக்கும் ஈவுதான் உண்மைக் கூலியாகும். மக்கள் பழக்க வழக்கம் மாறுவதாலும், வாணிபச் சுழலினாலும், விலை மாற்றத்தினாலும் வாழ்க்கைச் செலவு குறியீட்டெண்ணை அமைப்பது கடினமானது. அதனால், வாணிபச் சுழலில் புள்ளியியல் (Statistics) துணை கொண்டு உண்மையான கூலி மாற்றத்தை அறிவது இயலாது. வாணிபச் சுழலில் விலையும், பணக் கூலியும் மேலும் கீழுமாக மாறுகிறது. பணக்கூலியை விட உண்மையான கூலி குறைவாக மாறுகிறது. உண்மையான கூலி பொருளாதார வீக்கத்தில் அதிகரிக்கிறதா, மந்தத்தில் குறைகிறதா என்பது தீர்மானிக்கப் படவில்லை. அல்லது வாணிபச் சுழலில் பணக்கூலி பொருள்களின் விலையை விட அதிகமாக மாறுகிறதா அல்லது விலைகள் கூலியைவிட அதிகமாக மாறுகிறதா என்பது தெரியவில்லை.

தொன்மைப் பொருளியல் வாதிகள் (classical economists) உண்மையான கூலி எதிர்சுழல் (anti-cyclical) பாதையைப் பின் பற்ற வேண்டும் என்று கூறுகின்றனர். அதாவது செழுமையான காலத்தில் கூலி குறையவும் வாணிபம் பின் வாங்கும் பொழுது கூலி உயரவும் வேண்டும். சாதாரண காலங்களில் எல்லாக் கம் பெனிகளும் போட்டி காரணமாகச் சராசரி விலை குறைந்த அளவில் உத்தம மட்டத்தில் (optimum) செயல்படும். இப்பொழுது உற் பத்தி பெருக்கம் அடைந்தால் கொடுக்கப்பட்ட இயந்திரங்களைக் கொண்டு அதிகமான ஆட்கள் வேலைக்கு அமர்த்தப்படுவார்கள். மூலதனமும் உழைப்பும் உத்தமம். ஒன்று சேரவேண்டிய அளவு பாதிக்கப்பட்டு இறுதிநிலைச் செலவு அதிகரிக்கும். அதனால் விலை கள் மிக அதிகமாக உயரும். உண்மையான ஒரு மூலதன அள வுக்கு அதிகமான ஆட்கள் வேலை செய்வதால் தொழிலாளியின் இறுதி நிலைப் பொருள் உற்பத்தி குறைந்துவிடும். பொருள் களின் விலை அதிகரிப்பதால் பணக்கூலி மேலும் உயரும். அதன் மூலம் உண்மையான கூலி குறைந்துவிடும். குறுகிய காலத்தில் இலாபமும் அதிகரிக்கும். புதிய மூலதனம் ஏற்பட்டு உழைப்பு மூலதனம் பழைய உத்தம விகிதம் (optimum ratio) திரும்ப ஏற் படும் பொழுது உண்மையான கூலி பழைய மட்டத்திற்கு வந்து அதிகமான லாபம் மறைந்து விடும். அதே போல மந்தத்திலும் இறுதிநிலைச் செலவு, விலை குறையும் பொழுது இறுதிநிலைப் பொருள் உற்பத்தி அதிகரித்து, பணக்கூலி விலைகளைவிடக் குறைந்து உண்மையான கூலி உயரும் என்பதைக் காட்டலாம்.

எதிர்ச் சுழலில் உண்மைக் கூலி மாற்றம் புதுமை தொன்மைப் பொருளியலாரின் (Neo classical economists) இறுதி நிலை உற்பத்தி கூலிக் கோட்பாட்டிற்கு உகந்ததாக உள்ளது. இதன்படி உண்மையான கூலி குறையும் பொழுது வேலை வாய்ப்பு அதிகரிக் கிறது. உண்மயான கூலி உயரும் பொழுது வேலையின்மை ஏற் படுகிறது. இங்கு இறுதி நிலை உற்பத்தியாக்கக் கோட்பாட்டில் ஒரு குறிப்பிட்ட உழைப்பு அளிப்புத் தேவை நிலைகள் எல்லாத் தொழில்களுக்கும் பொதுவாக இருக்கும் என்பது பிழையாகும். அதனால், வாணிபச் சுழலில் உண்மையான கூலி எந்த வழியில் செல் கிறது என்பதைக் கூற முடியாது. உண்மையான கூலி எந்தப் பக்கம் சென்றாலும் மந்தத்தில் தொழிலாளர்கள் நிலைமை சீர் கெடும். செழுமை காலத்தில் அவர்கள் முன்னேற்றம் அடைவார் கள். மந்தத்தில் உண்மையான கூலி உயர்ந்தாலும் வேலை செய் பவர்கள் கூலி மட்டும்தான் உயருகிறது. தொழிலாளர்களின் மொத்த வருமானம் குறைவாக இருக்கும். பொதுவாக மக்களின் வாழ்க்கைத்தரம் குடும்ப வருவாயைப் பொறுத்திருக்கிறதே ஒழிய

தனி மனிதன் வருவாயைப் பொறுத்ததல்ல. வேலையின்மையினால் தொழிலாளர்கள் பாதிக்கப் படுகின்றனர்.

கூலி மாற்றத்தினால் வாணிபச் சுழலின் மீது ஏற்படும் விளைவு : (The effect of wage changes on the trade cycle)

வாணிபச் சுழலினால் பணக் கூலி பாதிக்கப் படுகிறது. கூலியும் வாணிபச் சுழலைப் பாதிக்கிறது. வேலை வாய்ப்பு, கூலியைச் சார்ந்ததாகும். நுகர்வும் முதலீடும் வேலை வாய்ப்பினை நிர்ணயிக்கின்றன. ஒரு தொழிற்சாலையில் இருக்கும் கூலி, வேலை வாய்ப்புத் தொடர்பு எல்லாத் தொழிற்சாலைகளுக்கும் பொதுவாக இருக்கும் என்று கூறமுடியாது. ஏனென்றால், கூலி மாற்றம் உற்பத்திச் செலவினையும், உறுதித் தேவையையும் (effective demand) பாதிக்கிறது. கூலி குறைந்தால் வேலை வாய்ப்பு அதிகரிக்கும் என்று நிச்சயமாகக் கூற முடியாது. முதலில் கூலி குறைந்தால் வாங்கும் சக்தி குறைகிறது. பொருள்கள் விலை குறைந்தால் உண்மையான வருமானம் மறு பகிர்வு செய்யப்படும். கூலி சம்பாதிப்பவர்கள் தங்கள் வருமானம் பூராவையும் செலவு செய்கின்றனர். ஆனால் மறு பகிர்வினால் அதிக வருமானம் பெறுபவர்கள் சேமிக்கும் சக்தி அதிகரிக்கிறது. இது வேலை வாய்ப்பு, உறுதித் தேவையின் மீது சோர்வு விளைவுகளை உண்டாக்கும்.

கூலிக் குறைவினால் உறுதித் தேவை, முதலீடுகளின் மீது ஏற்படும் விளைவு உற்பத்தி செய்யப்பட்ட பொருள்களின் விற்பனையையும், பிற்காலத்தில் கூலி மாற்றத்தினால் ஏற்படும் செயல்களையும் பொறுத்தது. கூலி வீழ்ச்சி தற்காலிகமானதாக இருந்தால் எதிர்காலத்தில் உற்பத்தி செய்யப்பட்ட பொருள்களின் விலை அதிகரிக்கும் என்று நினைப்பதால் முதலீடு பெருகும். ஆனால், கூலிக் குறைவு மேலும் குறையுமென்று எதிர்பார்க்கப் படுமேயானால் தேக்கம் ஏற்படுகிறது. கூலி குறையும் பொழுது முதலீடுகள் பெருகும். வட்டி வீதம் குறைந்து முதலீடு, வேலை வாய்ப்பும் அதிகரிக்கும். கூலியும் விலையும் குறைவாக இருக்கும் பொழுது ஏற்றுமதி அதிகரித்து இறக்குமதி குறையும். முதலில் வாங்கிய வெளி நாட்டுப் பொருள்களுக்குப் பதில் உள் நாட்டிலேயே பொருள்களைத் தயாரிக்க ஆரம்பிப்பார்கள். எல்லா நாடுகளும் கூலி, விலை குறைப்பு, நாணய மதிப்பு குறைவு (devaluation) செய்வார்களானால் முதலில் கிடைத்த நன்மையை இழக்க நேரிடும். கூலி, விலை குறைவினால் ஒரு நாட்டின் கடன் சுமை அதிகரிக்கும். இது வேலை வாய்ப்பின் மீது மந்த விளைவை உண்டாக்கும்.

தேசிய வருமானத்தில் கூலி : (Wages in the National Income)

பிழைப்பு மட்டக் கூலி கோட்பாட்டின்படிக் கூலி பிழைப்பு மட்டத்திற்குச் சமமாக இருக்குகிறது. கார்ல் மார்க்ஸ்,முதலாளித்துவம் இருக்கும் பொழுது கூலி குறைவாகத்தான் இருக்கும் என்கிறார். முதலாளிகள் குறைந்த கூலி கொடுக்க முன் வருவதால் கூலி அதிக அளவு உயருவதற்கு வாய்ப்பில்லை.

மொத்தக் கூலியைக் கணக்கிடுவது எவ்வளவு கடினமோ அதே போல, மொத்தத் தேசீய வருமானத்தைக் கணக்கிடுவதும் கடினமானது. தேசிய வருமானத்தைக் கணக்கிடுவதில் பிழைகளும் ஏற்படுவது உண்டு. அப்படிப் பிழைகள் ஏற்பட்ட போதிலும் தேசிய வருமானத்தில் கூலியின் பங்கு நீண்ட காலத்திலும்குறைந்த காலத்திலும் நிலையாகவே இருந்து வருகிறது. 1880 லிருந்து 1944 வரை இங்கிலாந்து நாட்டின் வருமானத்தில் கூலியின் பங்கு 39 லிருந்து 41 சதவீதம் வரைதான் மாறுபட்டது. மேற்கூறிய காலத்தில் இரண்டு போர்களும், பொருளாதார மந்தமும் ஏற்பட்டாலும் கூலியின் பங்கு நிலையாகவே இருந்தது ஆச்சரியத்தை உண்டாக்குகிறது. இங்ஙனம் நாட்டின் வருமானத்தில் கூலியின் பங்கு நிலையாக இருப்பதனால் ஏதோ ஒரு சட்டத்தின்படிச் செயல்படுகிறது என்று எண்ண வேண்டியதில்லை.

சர்வாதீனத்தின் அளவும் (degree) கச்சாப் பொருள்களின் (raw materials) விலையும் நாட்டு வருமானத்தில் கூலியின் பங்கை நிர்ணயிக்கின்றன. சர்வாதீனத்தின் அளவைக் கீழ்க்கண்ட சூத்திரத்தின் மூலம் விளக்கலாம்.

$$h = \frac{p - m}{p}$$

p-பொருள்களின் விலையையும், m-இறுதிநிலைச் செலவையும் காட்டுகிறது. சர்வாதீன அளவின் கெழு (coefficient) 0-லிருந்து 1-வரை மாறலாம். மதிப்பு 0 ஆக இருந்தால் நிறைவுப் போட்டி என்று கூறலாம். மதிப்பு 1 ஆக இருந்தால் ஒரு பொருளின் இறுதிநிலைச் செலவு ஒன்றுமில்லாமல் இருக்கும் பொழுது விலை நிர்ணயிப்பதாகும். உண்மையில் இப்பேர்ப்பட்ட நிலை ஏற்படுவது கிடையாது. கெழு சர்வாதீன இலாபத்தின் அளவைப் பற்றி ஒன்றும் கூறுவதில்லை. இங்கு முக்கியமான எடுகோள் (assumption) என்னவென்றால் உற்பத்திச் சக்திகள் முழுவதுமாகப் பயன்படுத்தப் படுவது கிடையாது. அதாவது கூலியை உயர்த்தாமல் அதிக ஆட்களையும்

மூலப் பொருள்களையும் ஒன்று சேர்ப்பதால் கூடுதலான பொருள்களை உற்பத்தி செய்ய முடியும். சுருக்கமாகக் கூறினால், மாறாத சராசரி கூலியும், கூலி, கச்சாப் பொருள்களின் உற்பத்திச் செலவு களும் பொருளாதார அமைப்பின் பெரும்பகுதியில் உற்பத்தி முறைகளுக்கு ஏற்றன என்று கருதலாம்.

ஆனால், ஒரு பொருள் உற்பத்திக்குக் கூலியின் சராசரிச் செலவும் கச்சாப் பொருள்களும் நிலையாக இருந்தால் இவைகளின் இறுதிநிலைச் செலவு மேற்கூறியவற்றிற்குச் சமமாகும். அதனால், இறுதிநிலை உற்பத்திச் செலவும், கச்சாப் பொருள்கள் உழைப்பின் சராசரி செலவும் சமம் என்று கூறலாம். மேற்கூறிய சூத்திரத் தில் சர்வாதீன பலத்தை m காட்டியது. இப்பொழுது அந்தச் சூத்திரத்தில் m - க்கு பதில் a ஐ உபயோகிப்போம். a ஒரு பொரு ளின் கச்சாப் பொருள்கள் உழைப்பின் சராசரி செலவைக் காட்டும். அப்படி என்றால் சர்வாதீனப் பலன்

$$\gamma = \frac{p - a}{p}$$

ஆனால் (p-a) முதலாளிகளின் மொத்த வருமானமும், உற்பத்தியின் ஒரு பொருள் சம்பளமுமாகும். இதை X ஆல் பெருக்கும் பொழுது அந்தத் தொழிற்சாலையின் மொத்த வருமானம் தெரிகிறது. மேற் காணும் சூத்திரத்தை x ஆல் பெருக்கக் கீழ்க் காணும் சமன்பாடு பெறப்படுகிறது.

$$X p \gamma = X (p - a)$$

ஒரு நாட்டின் முதலாளிகளின் மொத்த வருமானத்தைக் கண்டு பிடிக்க ஒவ்வொரு தனித்தொழிற்சாலையின் வருமானத்தைக் கூட்ட வேண்டும்.

$$\Sigma X p \gamma = \Sigma X (p - a)$$

ஆனால் $\Sigma X P$ ஒரு பொருளாதாரத்தின் மொத்த விற்பனையைக் (aggregate turn over) குறிக்கின்றது. இதை T என்று குறிக்கலாம். சமன்பாட்டின் இரு பக்கத்தையும் மொத்த விற்பனையால் வகுத்தால்

$$\frac{\Sigma X p \gamma}{\Sigma X p} = \frac{\Sigma X (p-a)}{T}$$

$$\frac{\Sigma X p \gamma}{\Sigma X p}$$

இதில், இடது பக்கம் அதாவது சர்வாதீன அளவின் எடையிட்ட கணிதச் சராசரியாகும். (weighted arithmetic average) வலது பக்கத்தில், மொத்த விற்பனையில், முதலாளிகளின் மொத்த (Gross) வருமானத்தையும் ஊதியங்கள் ஆகியவற்றையும் குறிக்கின்றது.

சராசரி சர்வாதீனப் பலத்தை $\bar{\gamma}$ ஆல் குறித்தால்

$$\bar{\gamma} = \frac{\Sigma \times (p - a)}{T}$$

சர்வாதீன அளவு உயரும் பொழுது, மொத்த விற்பனையில் முதலாளிகளின் மொத்த வருமானத்தின் பங்கும், ஊதியத்தின் பங்கும், சராசரி மூலதன அளவினுல் (degree) நேரடியாக நிர்ணயிக்கப் படுகின்றன என்று இது காட்டுகிறது. முதலாளிகள் பங்கை உயர்த்துவதால் சர்வாதீனப் பலம் அதிகரித்துக் கூலியின் பங்கு குறைந்து மூலப் பொருள்களின் விலை உயரும். சர்வாதீனப் பலம் குறையும் பொழுது மேற் கூறியவைகளுக்கு எதிரான விளைவுகள் உண்டாகும்.

தேசீய வருமானத்தில் கூலியின் பங்கும் அதே முறையில்தான் செயல் படுகிறது. A — தேசீய வருமானம், W — மொத்தக் கூலி என்று வைத்துக் கொண்டால் (A — W) முதலாளிகளின் மொத்த வருமானத்தைக் குறிப்பதாகக் கொள்ளலாம். முதலில் கூறிய சூத்திரத்தைக் கீழ்க் கண்டவாறு எழுதலாம்.

$$\bar{\gamma} = \frac{A - W}{T}$$

இரண்டு பக்கமும் $\frac{T}{W}$ ஆல் பெருக்கினுல்

$$\bar{\gamma}\,\frac{T}{W} = \frac{A - W}{W}$$

அல்லது

$$\bar{\gamma}\,\frac{T}{W} = \frac{A}{W} - 1$$

இதிலிருந்து

$$\frac{W}{A} = \frac{1}{1 + \bar{\gamma}\,\frac{T}{W}}$$ கிடைக்கிறது.

$\frac{W}{A}$ தேசிய வருமானத்தில் கூலியின் பங்கைக் காட்டுகிறது. சர்வாதீனப் பலம் அதிகரிக்கும் பொழுது $\bar{\eta}$ ம், $\frac{T}{W}$ அதிகரிப்பதால் இந்த விகிதம் குறையும்.

தேசிய வருமானத்தில் கூலியின் பங்கு சர்வாதீனப் பலத்தைப் பொறுத்திருக்கிறதுஎன்பது வியக்கத்தக்கதாக இருக்கிறது. நாட்டில் நிறைவுப் போட்டி நிலவினுல் சர்வாதீனப் பலம் பூஜ்யம் என்ருல் என்ன நிகழும்? அப்படி என்ருல், இதுவரை நாம் கொடுத்த விளக்கம் பயனற்றதாகப் போகிறது. ஆனுல், பயன் படுத்தாத சக்திகள் இருக்கின்றன என்ற எடுகோளேக் கொண்டு விளக்கம் தரும் பொழுது நிறைவுப்போட்டி நிலவுவதற்கு வாய்ப்பில்லே. அதனுல், இதுவரை நாம் கொடுத்த விளக்கம் நிறைவுப் போட்டி இல்லாத உலகத்திற்குத்தான் ஏற்ற ஒன்று.

இங்கிலாந்து நாட்டில் 1880-லிருந்து இதுவரை தொழிற்சங்கங்கள் வளர்ந்துள்ளன. ஆனுல், சர்வாதீனப் பலத்தைக் குறைக்க முடியாத காரணத்தால் அவர்களால் தேசிய வருமானத்தில் அதிகமான பங்கைப் பெற முடிவதில்லே. அதாவது பொருளாதாரத்தில் முதன்மை செலவுக்கும் (Prime Cost) விலேக்கும் உள்ள இடைவெளி அதிகமாக உள்ளது. மாருகச் சர்வாதீனப் பலம் அதிகரித்து உள்ளது.

தற்காலிகத் தொழிலாளி (Casual Worker)

நிறைவுப் போட்டியின் படி குறைவான கூலியில் வேலே செய்பவர்கள் அதிகக் கூலி உள்ள தொழில்களுக்குச் செல்வார்கள் என்று கூறும் பொழுது ஒருவன் சராசரியாகச் சம்பாதிப்பதைக் கூறுகின்ருேம். கப்பல் செப்பனிடும் துறையிலும் வேறு தொழிற்சாலேகளிலும் சில காலங்களில் அதிகமான தொழிலாளர்களுக்கு வேலே வாய்ப்பும், மற்றக் காலங்களில் குறைவான வேலேயும் இருக்கும் பொழுது அங்கு வருடாந்திர சராசரி வருமானம் தொடர்ந்து வேலே வாய்ப்பினே அளிக்கும் மற்றத் தொழிற்சாலேகளில் உள்ள வருமானத்தை விடக் குறைவாக இருக்கும். தொழிற்சாலேயில் (decasualise) செய்வதற்கு நடவடிக்கை எடுக்காவிட்டால் அதிகமான தொழிலாளிகள் மேற்கண்ட தொழிற்சாலேகளில் வேலேக்காக அலேவதனுல் இந்த வேலேயிலாதோர் தொகுதி (reserve army) சராசரி வருமானத்தைக் குறிக்கும். (Decasualisation) முக்கியக் கொள்கை என்னவென்ருல் வேலே இருந்தாலும் இல்லாவிட்டாலும்

ஒரு வாரத்திய குறைந்த கூலியை அவர்களுக்குக் கொடுத்து விட வேண்டும். வேலை அதிகமாக இருக்கும் காலங்களில் அவர்களே அந்த வேலையைச் செய்யவேண்டும். ஆனால், ஒவ்வொரு நாளும் அவர்கள் அங்கு சென்று தங்கள் தலையைக் காட்டி விட்டு வர வேண்டும்.

சமுதாயப் பொருளாதாரப் பாகுபாடு (Social and Economic Stratification)

பல காரணங்களினால் கூலி வித்தியாசம் இருந்த போதிலும் சில வேலைகளில் உள்ளவர்களுக்கு அதிகமான கூலியும் நன்மைகளும், அபாயமற்ற தன்மையும், வேலை உறுதியும், சமூகத்தில் ஒரு நல்ல நிலையும் கிடைக்கிறது. சிலர் பிறவியிலேயே திறமையும், நீண்ட காலப் பயிற்சியும் பெற்றிருப்பதால் அதிகமான கூலி பெறுகின்றனர். ஆனால், சமநிலைவாய்ப்புகள் இல்லாமல் போட்டி குறைந்திருப்பதனால் அவ்வாறான ஒரு சூழ்நிலை உருவாகுவதாகக் கூறலாம். ஒரு சாதாரணத் தொழிலாளியின் மகனுக்கு என்ன திறமை, பயிற்சியிருந்தாலும் ஒரு பெரிய நிறுவனத்தின் நிர்வாகியாக வருவது என்பது உண்மையில் நடக்காத காரியம். அதே நேரத்தில் ஒரு நிர்வாகியின் மகன் திறமையற்றவனாக இருந்தபோதிலும் சாதாரணத் தொழிலாளியாக மாறுவதும் கிடையாது. அதனால், போட்டியிடாத குழு (non competing groups) இருக்கும் வரை கூலியில் ஏற்றத் தாழ்வுகள் இருக்கும்.

3. கூலி பற்றிய கோட்பாடுகள்

(Theories of wages)

முன்னுரை : கூலி நிர்ணயம் பொருளாதாரத்தில் முக்கிய மான இடத்தை வகிக்கிறது. கூலி அளிப்பு அண்மைக்கால முன் னேற்றமாகும். பழைய காலத்தில் கூலி ஒப்பந்தம் இருந்தது. இந்த முறை சிறிய தொழிற்சாலைகளில் செயல்பட்டது. சில இடங் களில் அடிமை முறையின் மூலமாகத்தான் தொழிலாளிகளின் உழைப்பைப் பெற்றனர். நில மான்ய முறைக் கட்டுப்பாடுகள் (Feudel restrictions) முறிந்த பிறகு தொழிற்சாலை முறை வந்தது. அதன்பின் கூலி முறை வந்தது. முதலாளிகள் தொழிலாளிகளுக்குக் கூலியைக் கொடுத்து அவர்களிடமிருந்து உழைப்பைப் பெற்றுக் கொண்டனர். கூலி தொழிலாளிகளின் உழைப்பிற்காகக் கொடுக் கப்படும் விலையாகும்.

கூலி, தொழிலாளர்களுக்கு நல்ல ஒரு கைம்மாறு ஆக இருக்க வேண்டும். அதிகக் கூலி கொடுத்தால் தொழிற்சாலையே இல்லாமல் போகும் ; சிலர் வேலை செய்து மற்றவர்கள் வேலையில்லாமலே இருப்பார்கள் ; வெளி நாட்டினருடன் போட்டியிட முடியாது— என்று பல வகையாக நினைக்கிறோம். அதே நேரத்தில் குறைவான கூலி கொடுத்தால் தொழிலாளியின் உடல் நலம் குறைந்து, அவன் வலிமை குன்றியவனாகித், திறமை மிக்க தொழிலாளியாக அவன் மாறுவது தடைப்படுகிறது.

கூலி நிர்ணயத்தைப் பற்றிக் கூறும் பொழுது, தொழிலாளி செய்த வேலையைப் பற்றி மட்டும் கருதாமல், அவனுடைய உடல் நிலையோடு உடன்பாடு வைத்து நோக்கவேண்டும். கூலி மிகக் குறைவாக இருக்கிறதென்றால், அது அவன் வேலையைப் பாதிக் கிறது. உற்பத்தி அதிகரிக்க வேண்டுமென்றால் கூலியாளின் ஒத்

துழைப்பு தேவைப்படுகிறது. மிதமான (Moderate) கூலி வாங்கும் ஒருவன் நினைப்பது என்னவென்றால், தனக்குக் கிடைக்கும் கூலியில் பாதியைச் சேர்த்துக் கொடுப்பார்களேயானால் வசதியாக வாழ முடியும் என்றுதான். அதாவது ரூ. 200 கூலி வாங்குபவன் ரூ. 300 கிடைத்தால் தன் தேவைகளை நிறைவேற்ற முடியும் என்றும் ரூ. 500 ஊதியம் பெறுகிறவன், ரூ. 750 கிடைத்தால் அது தனக்குப் போதுமானதாகும் என்றும் நினைக்கின்றான். அப்படிக் கூடுதலாகக் கிடைக்குமானால், அவன் ஆடம்பரப் பொருள்களை வாங்க விரும்பு கின்றான் என்பதல்ல பார்க்க வேண்டியது; அவன் வசதியுடன் வாழவும் தன் தேவைகளை நிறைவேற்றவும் முடியும் என்பதே கவனிக்க வேண்டியது.

முதலில் தோன்றிய கூலி பற்றிய கோட்பாடுகள் ஒரு தொழிற் சாலையில் கூலி விகிதம் எப்படி இருக்கிறது, அது அதிகரித்தால் என்ன விளையும், குறைந்தால் என்ன ஏற்படும் என்பதைக் கூற வில்லை. இருந்த போதிலும் கூலியை நிர்ணயிப்பதில் உள்ள சிக்க லான பிரச்சினைகளை ஆராய்ந்து, கூலி மற்றப் பொருள்களைப் போல் வாங்கி விற்கக் கூடியது அல்ல; மனிதனோடு தொடர்புடையது என்று கூறியிருக்கின்றனர்.

முதலில் கூலி தொழிலாளர்களின் உழைப்பிற்காகக் கொடுக் கப்படும் விலை என்று கூறினோம். ஆனால், விலையை எப்படித் தேவை யும், அளிப்பும் நிர்ணயிக்கிறதோ அதுபோலக் கூலியும் நிர்ணயிக்கப் படுகிறது என்று கூற முடியாது.

1. நுகர்வுப் பொருள்கள் அந்தப் பொருள்களை வாங்குபவர் களுக்குப் பயன்பாட்டினை அளிக்கின்றன. அதனால் அவற்றிற்கு தேவை உண்டு. ஆனால் உழைப்பின் தேவை உற்பத்தியைப் பொறுத் திருக்கிறது. இங்கு, தேவையின் பக்கம் சிறப்பான கவனம் வேண்டும் என்பது தெளிவு. 2. உழைப்பு உழைப்பாளியிட மிருந்து பிரிக்க முடியாததால் அதற்குத் தனியான கண்ணோட்டம் தேவைப்படுகிறது. 3. இறுதியாக, கடினமான உயர்ந்த கோட் பாட்டோடு நாம் நிறைவு பெறவில்லையாயின் கூலிப் பேரத்தினைப் பாதிக்கின்ற சில நிறுவனக் காரணிகளையும், நடைமுறை குணக் காரணிகளையும் நாம் காண வேண்டும். அதனால், பொருள் கள் சந்தையைவிட உழைப்புச் சந்தை மாறுபட்டது.

மேற்கூறியவற்றால், கூலிக்காகத் தனியான கோட்பாடு தேவைப்படுகிறது என்பது பெறப்படுகிறது. கூலி விலையாக இருப் பதனால், விலையைப் போலவே கூலியும் இருக்கிறது. கூலிக் கோட் பாடு ஒரு சில குறிப்பிட்ட கொள்கைகளிலிருந்து வளர்ந்ததல்ல.

சில நேரங்களில் பழைய கருத்துக்கள் தேவையற்றன, அல்லது பயனற்றன என்று கண்டபொழுது, புதிய கருத்துக்கள் தோன்றியிருக்கலாம். பழைய கோட்பாடுகளைப் பார்க்கும் பொழுது, அன்றிருக்கும் சமுதாயப் பொருளாதாரச் சூழ்நிலைகளுக்குத் தகுந்தாற் போலக் கூலி மாறியிருப்பது தெரியும். கூலி நிர்ணயம் என்பது மிகவும் கடினமானது. எந்த ஒரு கோட்பாடும் எல்லாக் காரணிகளையும் கொண்டு அமைந்ததாகக் கூற முடியாது. கூலி நிர்ணயிப்பில் பல விதக் காரணிகள் பங்கு கொள்கின்றன.

கூலி கோட்பாடுகளின் வளர்ச்சி

பொருளாதாரக் கோட்பாடுகளைப்போல் கூலி கோட்பாடும் மிகப் பழமையானது. தொன்மைக் காலத்திலிருந்து கூலி எப்படி நிர்ணயம் செய்யப்பட்டது. என்பதைப் பார்த்தால், தற்காலக் கோட்பாடுகள் எல்லாம் பழைய கோட்பாடுகளில் இருந்த குறையை நீக்கி மற்றவைகளை ஏற்றுக் கொண்டுள்ளன என்பது விளங்கும். புராதனக் கோட்பாடுகள் எந்த நிலைக்குக் கீழே கூலி குறையக்கூடாது என்பதைக் கண்டு பிடிப்பதில் கவனம் உடையவைகளாயிருந்தன; ஆனால் நவீனக் கோட்பாடுகள் எந்த நிலைக்கு மேல் கூலி உயரக் கூடாது என்பதைக் கூறுகின்றன. இதுதான் இரண்டு கோட்பாடுகளுக்குமுள்ள வேறுபாடு.

1756-ம் ஆண்டு மார்குஸ் மிராபென் (Marquis Mirabean) என்பவர், (L' Amis des Hommes) என்ற புத்தகம் எழுதினார். அந்தப் புத்தகத்தின் சுருக்கம் என்ன வென்றால்—மக்கள் தொகை அதிகரிப்பது நல்லது. மக்களுக்கு ஏற்படும் இடர்களைத் தீர்க்கத் தக்க நடவடிக்கைகள் எடுக்க வேண்டும்—என்பதாகும். "தங்களைப் பராமரித்துக் கொள்ள வழி இருந்தால், எலிகள் நெற்களஞ்சியத்தில் பெருகுவது போல மக்கள் எண்ணிக்கை பெருகும்," என்று அந்தப் புத்தகத்தில் கூறுகின்றார். இந்தக் கூற்று உண்மையாக இருந்திருக்க முடியாது. ஏனெனில், பிரான்சு நாட்டில் அன்று தொழிலாளர்கள் ஏழைகளாகவும் துன்புறுத்தப் பட்டவர்களாகவும் இருந்தனர் என்பதை அறிகிறோம். "வரி வசூலிக்கும் கண்காணி ஒருவன் ஒரு பெண் வீட்டிலிருக்கும் சட்டியை ஜப்தி செய்யாமல், அவள் மணிக்கட்டை அறுப்பதை நான் பார்த்திருக்கின்றேன்" என்று ஹிக்ஸ் தமது நூலின் மேற்கோள் காட்டுகின்றார். [1]அப்படியான நிலைமையில் 1757 ல் குஸ்னே, மிராபென் ஆகியோர் பிரான்சில் சந்தித்து நண்பர்களாகி இயற்கை வாதிகள் அடிப்படைக் கோட்பாட்டை நாட்டினர்.

[1]. Higgs—Physiocrats.

அதனால், அந்தக் காலத்தில் நல்லதொரு கூலிக் கோட்பாடு உருவாகவில்லை. அக் காலத்தில் இருந்த சூழ்நிலையை மட்டும் அது தெளிவாகக் காட்டியது. அதனால், பிரான்சு நாட்டில் இருந்த கூலி, ஒரு தொழிலாளி உயிர் வாழ்வதற்கு உரியதாக இருந்ததே ஒழிய, அவன் நல்வாழ்வு வாழ்வதற்குக் குறைவாகவே இருந்தது. அதனால், தொழிலாளர்களுக்கு நல்ல நிலைமையை எப்படி உருவாக்குவது என்று ஒரு சிலர் சிந்திக்கலாயினர்.

இங்கிலாந்து நாட்டிலோ தொழிலாளர்களின் செல்வநிலை அந்நாட்டின் ஏற்றுமதியைப் பொறுத்திருந்தது. ஏனென்றால், அங்கு வணிக இயல்வாதக் கொள்கை (Mercantilism) பரவியிருந்தது. அதனால், ஆடம் ஸ்மித் கூலியை ஏற்றுமதி கண்கொண்டு பார்த்தாரே ஒழிய, ஒரு தொழிலாளிக்குரிய ஊதியம் என்ற முறையில் பார்க்கவில்லை. பேராசிரியர் கேனன் கருதியது என்ன வென்றால், கூலி அதிகமாக இருந்தால் பொருள்களின் விலையும் அதிகமாகும். ஆனால், நன்றாக உற்பத்தியைப் பெருக்கக் கூடிய தொழிற்சாலையில் கூலி அதிகமாகக் கொடுப்பதையும், பொருள்களைக் குறைந்த விலையில் விற்பதையும் நாம் பார்க்கின்றோம். பொருள்களின் விலை அதிகரித்தால் ஏற்றுமதி குறையும் என்பதற்காகக் கூலி அதிகரிப்பை ஸ்மித், கேனன் முதலியோர் விரும்பவில்லை. ஸ்டுவார்ட் (Stuart) என்பவர் கொடுக்கப்படும் கூலி அதன் தேவையையும் அளிப்பையும் பொறுத்திருக்கிறது என்றார். "அதிகமான கூலியாட்கள் இருந்து வேலைக்குண்டான தேவை குறைவாக இருந்தால் கூலி மலிவாக இருக்கும். பணக்காரர்கள் அதிகரித்து தேவையையும் அதிகரிப்பார்களேயானால் போட்டி ஏற்பட்டு வேலையின் மதிப்பு அதிகரிக்கும்."[1]

கூலி எவ்வளவு உயர்த்தக் கூடும் என்பது பற்றி ஸ்டுவார்ட் கவனம் செலுத்தவில்லை. சூழ்நிலைகள் அதிகக் கூலி கேட்பதற்குச் சாதகமாக இருந்தால் தொழிலாளி அதிகக் கூலி அடையமுடியும் என்கிறார். ஒருவன் பராமரிப்புக்கு ஆகும் செலவுதான் பிழைப்பு மட்டக்கூலியை நிர்ணயிக்கிறது என்று ஆடம் ஸ்மித் கூறுவது உண்மைக்குப் புறம்பானது. ஸ்காட்லந்தில் உள்ளவர்கள் ஓட்ஸ் (Oats) என்ற தானியத்தைச் சாப்பிட்டனர்; இங்கிலாந்தில் உள்ளவர்கள் கோதுமையைச் சாப்பிட்டனர்;— என்பதற்காக இங்கிலாந்தில் உள்ளவர்களுக்குக் கூலி அதிகமாகவும் ஸ்காட்லாந்தில் உள்ளவர்களுக்கு கூலி குறைவாகவும் அளிக்கப் படவில்லை. அப்படி

[1] Stuart-Book II Chap. XXVII

கூலியில் வேறுபாடு இருப்பது பலன் அல்லது விளைவு என்று கூற லாமே யொழிய, அது காரணம் என்று கூற முடியாது. கோடைக் காலத்தை விடக் குளிர்காலத்தில் செலவு அதிகமாகிறது. ஏனென்றால், குளிர்காலத்தில் அதிகமான கூலி தேவைப்படுகிறது. அப்படி யென்றால், பராமரிப்புச் செலவுப்படி கோடைக் காலத்தை விடக் குளிர்காலத்தில் கூலி அதிகமாக இருத்தல் வேண்டும். ஆனால், கூலி அவ்விதத்தில் மாறுவது கிடையாது.

பிழைப்பு மட்டக் கோட்பாட்டினை ஆடம் ஸ்மித் ஏற்றுக் கொள்ளாவிடினும், அது ஒரு முக்கியக் கோட்பாடேயாகும். மொத்த உற்பத்தியிலிருந்து கிடைக்கும் வருமானத்திலிருந்து வாரமும், இலாபமும் போக மீதி உள்ளதுதான் கூலிக்காகப் பயன்படுத்தப் படுகிறது. பழைய காலத்தில் தொழிலாளி உற்பத்தி செய்த மொத்தப் பொருளும் தொழிலாளிக்கு உரியதாக இருந்தது.[1] தொழிலாளிக்குக் கிடைக்கும் பணம் முதலாளிக்கும் தொழிலாளிக்கும் உள்ள பேர சக்தியையும், அதே நேரத்தில் அங்குள்ள தேவையையும் அளிப்பையும் பொறுத்தது. "நீண்ட காலத்தில் முதலாளி எப்படித் தொழிலாளிக்குத் தேவைப் படுகின்றானோ அதேபோல் தொழிலாளி முதலாளிக்குத் தேவைப் படுகின்றான். ஆனால், அந்தத் தேவை அவ்வளவு இன்றியமையாதது அல்ல"[2] என்றார் ஆதம் ஸ்மித்.

நாட்டின் செல்வம் வளரும் பொழுது தொழிலாளர்களுக்குத் தேவை அதிகரித்தால், கூலியும் அதிகரிக்கும். ஆனால், ஆதம் ஸ்மித் கூறும் முக்கியக் கருத்து என்னவென்றால் கூலி உயர்வு நாட்டின் செல்வத்தைப் பொறுத்தது அல்ல. நாட்டின் செல்வமும் மூலதனமும் வேகமாக அதிகரிக்குமேயானால் தொழிலாளர்கள் அளிப்பைவிட, தேவை அதிகமாக இருக்கின்றது. மக்கள் பெருக்கத்தைவிட மூலதனம் அதிவேகமாகப் பெருகுகின்றது. அதனால், தொழிலாளர்களுக்கு அளிக்கப்படும் ஊதியம் தாராளமாகவே இருக்கிறது. இது தான் ஆடம் ஸ்மித்தின் கருத்து. ஆனால், கூலி அதிகரித்தால் பொருள்களின் விலை உயர்ந்து, ஏற்றுமதி குறைந்து நாட்டின் நிலை சீர்குலையும் என்பது அந்த நாட்டில் இருந்த பொதுவான கருத்து. ஆதம் ஸ்மித் தொழிலாளிக்கும் அவன் உழைப்பிற்கும் மதிப்புக் கொடுத்தார்.

[1] Adam Smith - Wealth of Nation's - Book I, Chapter VIII.

[2] Adam Smith - Wealth of Nation's - Book I, Chapter VIII.

ஆடம் ஸ்மித் காலத்திற்குப் பிறகு கூலி கோட்பாட்டினைப் புரிந்து கொள்ள வேண்டுமென்றால், அவர் நாட்டில் ஏற்பட்ட மாறுதல்களைத் தெரிந்து கொள்ளவேண்டும். இங்கிலாந்து நாட்டில் ஏற்பட்ட தொழிற் புரட்சி (Industrial Revolution) உற்பத்தியைப் பேரளவு அதிகரித்தது. அப்பொழுது நாட்டின் செல்வம் அதிகரித்து இருந்த போதிலும், தொழிலாளர்களின் நிலை உயரவே இல்லை. ஏதோ சிலர் பணத்தைச் சேர்க்க முடிந்தது. ஆனால் வறுமை தீவிரமாகப் பரவி இருந்தது. தொழிற்சாலைகள் பெருகித், தொழிலாளர்களும் அதிகரித்துப் புதிய நகரங்கள் உருவாயின. ஆயினும் அந்த நகரங்களில் மக்களுக்குத் தேவையான வசதிகள் குறைவாக இருந்தன. விலங்குகள் கூட வாழாத இடங்களில், மனிதர்கள் வாழ வேண்டி நேர்ந்தது. அதனால் மக்கள் தொகையும் மிக வேகமாக வளர்ந்தது.

அடுத்து, மால்தஸ் தொழிலாளர்களின் அளிப்பைப் பற்றிக் கூறும் பொழுது, மக்களுக்கு இருக்கும் பராமரிப்புச் சக்தியை விட மக்கள் தொகை அதிகரித்துக் கொண்டே போகிறது என்று குறிப்பிட்டார். இப்படி அதிகரிக்கும் மக்கள் தொகையைச் செயற்கைத் தடைகள் (Preventive checks) மூலம் அதாவது காலம் தாழ்த்திக் கலியாணம் செய்வது, குழந்தைகள் பெற்றுக் கொள்வதைக் குறைப்பது இவைகள் மூலம் குறைக்காவிடில் இயற்கைத் தடைகள் (positive checks) அதாவது கொள்ளை நோய், பஞ்சம், போர் முதலானவை தோன்றி மக்கள் தொகையைக் குறைத்துவிடும். மற்றவைகள் மாறாமலிருந்து மக்கள் தொகை அதிகரித்தால் கூலி குறைகின்றது. அப்படி மக்கள் தொகை அதிகரிக்கும் பொழுது பிழைப்பு மட்ட நிலையை விடக் கூலி கீழே இறங்குவதனால், அதிகமான மக்கள் இறந்து மக்கள் தொகை குறையும். அதனால் கூலி மீண்டும் உயரும்.

ரிகார்டோ கூலி நிர்ணய இரும்பு விதியை (Iron law of wages) உருவாக்கினார். இந்த விதியைச் சிலர் மறுத்தனர். ரிகார்டோவின் கருத்துப்படி இயற்கையாகக் கூலி விகிதம் தொழிலாளர்கள் பராமரிப்பிற்குத் தேவையானதாக இருக்க வேண்டும். அப்படியான தொழிலாளர் தேவை அவர்கள் பழக்கத்தின் மூலமாக ஏற்படக் கூடிய இன்றியமையாத வசதியினை அளிக்கக் கூடிய பொருள்களை வாங்கப் போதியதாக இருக்க வேண்டும். இந்த இயற்கைக் கூலி விகிதம் தொழிலாளர்களின் பழக்கத்திற்குத் தகுந்தாற்போல் அதிகமாகவோ அல்லது குறைவாகவோ இருக்கும்.

அதன்பின் ஜே. எஸ். மில் கூலி நிதிக் கோட்பாட்டினை (Wages Fund & Theory) நிறுவினார். இவருக்கு முன் மாக்குல்லா

(Mc Culloch) என்பவர் உழைப்பாளிகளுக்குக் கிடைக்கும் ஊதியம் மூலதனத்திற்கும் தொழிலாளர்கள் எண்ணிக்கைக்கும் உள்ள விகிதத்தைப் பொறுத்திருக்கிறது என்றார். இவருக்கு இருபத்து மூன்று ஆண்டுகளுக்குப் பின், தொழிலாளர்களின் தேவைக்கும் அளிப்பிற்கும் இடையே உள்ள விகிதம்தான் ஊதியம் என்று ஜே. எஸ். மில் கூறினார். இக் கோட்பாட்டில் தொழிலாளர்களின் தேவையையும் அளிப்பையும் சார்ந்த ஒன்றாகக் கூலி உள்ளது. கூலியைப் பெறும் மக்கள் தொகையினைச் சார்ந்த ஒன்றாக அளிப்பும், கூலி நிதியைச் சார்ந்த ஒன்றாகத் தேவையும் உள்ளன. தொழிலாளர்களின் உழைப்பைப் பெறுவதற்காகச் செலவிடப்படும் பணமும் உற்பத்தியை அதிகரிக்காத தொழிலாளர்களுக்குக் கொடுக்கும் பணமும்தான் கூலி நிதி என்று கூறுகின்றோம். இதைக் கீழ்க்கண்டவாறு விளக்கலாம்.

$$\text{சராசரிக் கூலி} = \frac{\text{கூலி நிதி}}{\text{மக்கள் தொகை}}$$

அதாவது மூலதனத்தையும் தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கையையும் பொறுத்ததாக ஊதியம் உள்ளது. இது கூலி நிதிக் கோட்பாடு என்று கூறப்பட்டது. அக்காலத்திற்குப் பொருந்திய ஒன்றாக இருந்த இக் கோட்பாடு, இன்று மாறுபட்ட கருத்தினை அளிக்கிறது.

ஹென்றி தார்ண்டன் (Henry Thornton) இக் கோட்பாட்டினை இடித்துரைத்தார். கூலி நிதி என்ற ஒன்று இருப்பதாக அவர் ஏற்றுக் கொள்ளவில்லை.

"There is no law of nature making it inherently impossible for wages to rise to the point of absorbing not only the funds which he (the employer) has intended to devote to carrying on his business but the whole of what he allows for his private expenses beyond the necessaries of life. The real limit to rise is the practical consideration how much would ruin him or drive him to abandon the business not the inexorable limits of the wages fund." It may be noted that Marshall thought that mill yielded too much and overstated the extent of his own past error."[1]

[1] G. Marshall, Alfred op. cit.—p. 825.

சிட்ஜ் விக் என்பவர் இது உண்மையன்று என்று கூறுகின்றார். அதாவது கூலிக்காகக் கொடுத்த பணத்திலிருந்து தான் கூலிக்குப் பணம் செலவழிக்கப்படுகிறது என்பது தவறு ; கூலிக்காகச் செல வழிக்கும் பணம் நாட்டிலிருக்கும் சேமிப்பு சக்தியைப் பொறுத்தது.

கீழ்க்கண்ட இரண்டு வழிகளில் கூலியை அதிகரிக்கலாம்.

1. சேமிப்பின் மூலமாக மூலதனத்தை அதிகரிப்பது

2. தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கையைக் குறைப்பது

மூலதனத்திற்கும், கூலி நிதிக்கும் வேறுபாடு உண்டு. சேமிப்பு சக்தியினால் அதிகரிக்கும் மூலதனத்திலிருந்து எவ்வளவு பணம் கூலி நிதிக்குச் செல்லுகிறது என்பதைப் பொறுத்துக் கூலி அமையும். சேமிப்பினால் கிடைத்த மூலதனத்திலிருந்து இயந்திரங்கள் வாங்கு வார்களேயானால், அதை இயக்குவதற்கு அதிகமான தொழி லாளர்கள் தேவை. அதனால் திறமை அதிகரித்தால்தான் கூலி அதிகரிக்கும். ஆனால், தொழிலாளர்கள் எண்ணிக்கை அதிகரிக் காமல் மூலதனம் மட்டும் அதிகரித்தால் என்ன ஆகும் ?

ஜே. எஸ். மில்லின் மாணவர் கேயர்ன்ஸ் (Cairnes) என்பவர் கூலி அல்லாத மூலதனமும் தொழிலாளர்களின் விகிதமும் அந் தந்தத் தொழிற்சாலையைப் பொறுத்திருக்கிறது என்று கூறினார். இது உண்மை என்றால் மக்கள் தொகை மாறுமலிருக்கும் பொழுது அதிகமாகச் சேமித்த பணம் அதிகமான கூலிக்காகப் பயன்படும். அப்பொழுது இலாபம் குறைந்து விடுகிறது. அதிகமாகச் சேமித்தது நாட்டின் தொழிற்சாலைகளில் எந்த மாறுதலையும் கொண்டு வர வில்லை என்றால், கூலி அல்லாத மூலதனத்திலும் மாறுதல் இருக் காது. அப்படி என்றால், அதிகமாகச் சேமித்தது மொத்தமும் கூலி நிதிக்குச் செல்லுகிறது. மக்கள் தொகை அதிகரித்தால் தான் மூல தனம் அதிகரிக்கும் என்பது தவறான கருத்தாகும். உற்பத்தி அதி கரித்தால் கூலி அதிகரிக்குமே ஒழிய, கூலி நிதிக் கோட்பாடு கூறுவதுபோல, கூலி நிதிக்கும் தொழிலாளர்களுக்குமுள்ள விகி தமே கூலியல்ல.

இரண்டாவதாக, கூலி மூலதனத்திலிருந்து அளிக்கப்பட வில்லை. ஆனால், முன்னதாகவே அளிக்கப்படுகிறது. தொழிலாளர் கள் உற்பத்தி செய்த, முடிவு பெற்ற பொருள்களின் பங்குதான் கூலி என்று சிட்ஜ் விக் கூறுகின்றார். புதிதாக முதலீடு செய்யும் பொழுது புதிதாகத் தொழிலாளர்கள் அமர்த்தப்படுகின்றனர். அதனால் கூலி மூலதனத்திலிருந்து அளிக்கப் படுகிறது. ஆனால்,

அது அப்படியல்ல. ஏனென்றால், புதிதான மூலதனம் இல்லை என்றால் தொழிலாளர்கள் வேறு வழியில் குறைவான ஊதியத்தைப் பெற்றிருப்பர். அதனால் கூலி நிதிக் கோட்பாடு அழிகிறது.

தற்காலக் கூலி கோட்பாடுகள் :

ஆடம் ஸ்மித் கூறியது போலத் தேவை, அளிப்பு—உற்பத்தி இந்த இரண்டும் கூலியை நிர்ணயிக்கின்றன எனத் தற்காலக் கூலிக் கோட்பாடுகள் கூறுகின்றன. தொழிலாளர்களுக்கான தேவை அவர்கள் உற்பத்தியைப் பொறுத்திருக்கிறது. முதலாளி தொழிலாளர்களுக்குக் கொடுக்கும் கூலி அவர்கள் உற்பத்தியை மட்டும் பொறுத்ததல்ல. அதே நேரத்தில் தொழிலாளர்களை வைத்து உற்பத்தி செய்யாமல் வேறு பதிலீட்டு முறைகளைப் பின்பற்றினால் என்ன ஏற்படும் என்பதும் கவனிக்கத்தக்கது. அப்படி முதலாளி ஒருவன் பதிலீட்டு முறைகளைப் பின்பற்றுவானேயானால் அவன் மக்களின் விருப்பங்களைக் குறைவாக்க முடியும். இப்பொழுது இரண்டு காரணிகள்—'அ', 'ஆ', ஒரு பொருள் உற்பத்தியில் பயன்படுத்துவதாக வைத்துக் கொள்வோம். 'அ' உற்பத்தி அதிகரிக்கக் கூடிய நிலத்திலும், 'ஆ' மற்றொன்றிலும் மூன்றாவது நிலத்தில் 'அ' அல்லது 'ஆ' உபயோகப் படுத்தப் படுகின்றது. அந்த இரண்டில் ஏதேனும் ஒன்றில் திறமை அவர்களைப் பயன் படுத்துவதற்காக ஆகும் செலவின் விகிதத்தைப் பொறுத்தது.

ஆடு ஒன்றை வளர்ப்பவன் மற்ற நிலைகள் சமமாக இருக்கும் பொழுது ஓர் இடையனை அதிகமாக வைத்துக் கொள்வதன் மூலம், 20 ஆடுகளை அதிகமாகச் சந்தைக்கு எடுத்துச் செல்ல முடியுமானால் அவனுக்கு அளிக்கப்படும் கூலி 20 ஆடுகளின் விலைக்குக் குறைவாக இருக்கும். அதனால் கூலி, இறுதிநிலையில் இருக்கும் இடையன் எவ்வளவு மதிப்புள்ள பொருள்களை அதிகரிக்கின்றானோ அதற்குச் சமமாக இடையனின் கூலி இருக்கும். "ஒவ்வொரு வகுப்பு தொழிலாளர்களின் கூலி அதிகமாகச் சேர்க்கப்பட்ட தொழிலாளி அதாவது கடைசி தொழிலாளியின் நிகர உற்பத்திக்குச் சமமாக இருக்கும்."[1] இறுதிநிலை தொழிலாளிக்கு, தொழில் அளிப்பவன் என்ன கூலி கொடுக்க விரும்புகின்றானோ அதுதான் பொதுவான கூலி விகிதத்தை நிர்ணயிக்கிறது. அதே நேரத்தில் தொழிலாளர்கள் ஏற்றுக்கொள்ள விரும்பும் கூலி இறுதி நிலையை நிர்ணயிக்கிறது.

1 Marshall, Principles,-Book VI, Chapter I.

ஓர் இடத்தில் கூலி அதிகமாக இருந்து மற்றோர் இடத்தில் கூலி குறைவாக இருப்பின், தொழிலாளர்கள் ஓர் இடத்திலிருந்து மற்றோர் இடத்திற்குப் போகக்கூடிய வசதி இருந்தால், கூலி எங்கு அதிகமாக இருக்கின்றதோ அங்கு எல்லாரும் சென்று போட்டியிடுவர். அதிலிருந்து தொழிலாளிகள் அவர்களுக்கு அதிகமான கூலி அளிப்பது தெரியும். அப்படிக் கூலி அதிகமாக இருக்கும் பொழுது திறமை மிக்க தொழிலாளர்கள் அவனிடம் ஈர்க்கப்படுவர். அப்பொழுது அதிகமாக அளிக்கப்படும் கூலி அவர்களின் அதிகமான திறமைக்கு வெகுமதியாக வழங்கப் படுவதாகும். இதைத்தான் திறமை ஊதியம் (Rent of ability) என்று கூறுகிறோம்.

எனினும், இந்தக் கோட்பாடு முழுமையான ஒன்று என்று கூறமுடியாது. ஏனென்றால், தொழிலாளி ஒருவன் உற்பத்தி செய்யும் மொத்தப் பொருளின் மதிப்பு அனைத்தையும் அவன் கூலியாகப் பெற முடிவதில்லை என்பதை இது விளக்கவில்லை. தொழிலாளர்களுக்கிடையே இது தான் கசப்புணர்வை அளிக்கிறது. அதனால் தொழிலாளி நியாயமற்ற முறையில் நடத்தப்பட வில்லை என்பதை ஒரு நல்ல கோட்பாடு விளக்குமேயானால் அது நன்றாக அமையும். இங்குதான் பாம்-பவர்க் (Bohm-Baverk) கருத்தினை நாம் பயன்படுத்துகின்றோம். அவர் கோட்பாட்டின் மையக் கருத்து என்னவென்றால் ஒரு பொருளின் நிகழ் காலத்தில் உள்ள மதிப்பிற்கும், எதிர் காலத்தில் உள்ள மதிப்பிற்கும் உள்ள வேற்றுமைதான். ஏன் ஒரு தொழிலாளிக்கு அளிக்கப்படும் ஊதியம் அவன் செய்யும் உற்பத்திக்குச் சமமாக இல்லை என்பதை விளக்குகிறது. தற்கால உற்பத்தியில் கால அம்சம் (time element) மிக அவசியமானது. ஒரு தொழிலாளி ஒரு பொருளை உற்பத்தி செய்யும் பொழுது அது குறிப்பிட்ட காலம் கழித்து முடிவடைகிறது. ஆனால், அதுவரை தன்னைக் காப்பாற்றிக்கொள்ள அவனிடத்தில் போதிய மூலதனம் கிடையாது. அதனால் தொழிலாளிகள் மற்றவர்கள் சேமித்துவைத்த பணத்தை முன்பணமாகப் பெற்று அவர்களை நம்பி வாழவேண்டியவர்களாக இருக்கின்றனர். அப்படி மூலதனத்தைக் கூலிக்காக முன்பணமாக அளிக்கும் பொழுது அவர்களுக்கு வெகுமானம் தரவேண்டும். ஒரு தொழிலாளி எவ்வளவு உற்பத்தி செய்கிறானோ, அதன் மதிப்பிற்குக் குறைவாக அளித்து அவர்கள் தங்கள் வெகுமதியைப் பெறுகின்றனர். எதிர்காலப் பொருள்களை விட நிகழ்காலப் பொருள்களுக்கு மதிப்பு அதிகமானதால் கழிவுத் தொகை (element of discount) அறிமுகப் படுத்தப்படுகிறது.

ஒருவனுக்குக் கொடுக்கும் கூலி தள்ளுபடி செய்து கொடுக்கப்பட்ட போதிலும், உற்பத்தி செய்யப்பட்ட பொருள் உடனே நுகரப்படும் பொழுது அந்தத் தொழிலாளிக்கு அளிக்கும் கூலியும், உற்பத்தி செய்து காலம் தாழ்த்திப் பொருள்களைப் பயன்படுத்தும் பொழுது அளிக்கும் கூலியும் சமமாக இருக்க முடியும். இறுதிநிலைப் பயன் பாட்டின் மூலமாக இதை விளக்கலாம். தொழிலாளர்களுக்கு அளிக்கப்படும் ஊதியம், குறைந்த இலாபம் எதிலிருக்கின்றதோ அதில் அவர்கள் வேலைக்கு ஏற்றாற் போல் இருக்கும். உற்பத்தி செய்யப்பட்ட பொருள் காலம் தாழ்த்திப் பயன்படுத்தப் படுமேயானால் உழைப்பிற்கும் மூலதனத்திற்கும் கிடைக்கும் பலன் அதிகமாக இருக்கிறது. ஆனால், உடனே பயன்படுத்தப் படுமேயானால் உழைப்பிற்கும் மூலதனத்திற்கும் கிடைக்கும் பலன் குறைவு. அங்கு தள்ளுபடி அம்சம் கிடையாது. ஆனால், உற்பத்தியை அதிகரிப்பவர்களுக்கு மிகக் குறைந்த வாய்ப்பு ற்படுகிறது. அதாவது தொழிலாளியின் இறுதிநிலை உற்பத்தியிலிருந்து தள்ளுபடி போக மீதி கூலியாக அளிக்கப் படுகிறது.

சில வேளைகளில் பொருள்கள் உற்பத்தி செய்யும் பொழுது நீண்ட இடைவெளி ஏற்படுகின்றது. அப்பொழுது அவன் உற்பத்தி செய்த பொருளின் மதிப்பைக் கணக்கிடுவது கடினமாகும். அத்தருணத்தில் உற்பத்தி செய்த பொருளின் மதிப்பில் தள்ளுபடி போக மீதியைக் கூலியாகத் தருவது கிடையாது. ஆனால், அதே போல் மற்ற வேலைகளில் உற்பத்தியைக் கணக்கிட முடியும் பொழுது அவன் உழைப்பின் மதிப்பில் தள்ளுபடி போக மீதி கூலியாக அளிக்கப்படுகிறது. எங்கு மூலதனம் அதிகமாகப் பயன்படுகிறதோ அங்கு உற்பத்தியின் அளவு அதிகரிக்கிறது என்பதைப் பார்க்கின்றோம். மூலதனத்தை உற்பத்தி அதிகரிக்குமேயானால் கூலியும் அதிகமாக இருக்கிறது. ஆனால், வட்டிவீதம் அதிகரித்தால் கடைசி உற்பத்தியாளன் தன்னுடைய உற்பத்தியை நிறுத்த வேண்டியிருக்கும். அப்பொழுது தொழிலாளர்களின் தேவை சுருங்கிப் பொதுவான கூலி கீழே இறங்கும். "எவையெல்லாம் (கடைசி நிலை) உற்பத்தியை அதிகரிக்கின்றனவோ, எவையெல்லாம் தள்ளுபடி வீதத்தைக் குறைக்கின்றனவோ, அங்கு கூலி உயர்வு ஏற்படும்"[1].

அடுத்து, தற்காலக் கூலிக் கோட்பாடுகளைப் பார்ப்போம். கடைசிநிலை தொழிற்சாலை ஒன்று, தொழிலாளர்களுக்கு என்ன கூலி அளிக்கின்றதோ அதைப் பொறுத்து தான் பொதுவான

1 Taussig - Book V, Chapter LI.

கூலி வீதம் நிர்ணயிக்கப் படுகிறது என்று நவீனக் கூலிக் கோட்பாட்டினர் கூறுகின்றனர். கூலி தொழிலாளர்களின் பிழைப்பு மட்ட நிலைக்கு ஏற்ப இருக்கவேண்டும் என்று கூறுவதைவிட, கடைசி நிலைத் தொழிற்சாலை பராமரிப்பு நிலை எதுவோ அதற்குத் தகுந்தாற் போல் கூலி நிர்ணயிக்கப் படவேண்டும் என்று கூறுகின்றனர். பழைய கோட்பாட்டை விட இது மேலானது. பராமரிப்பு அளவில் கூலி இல்லாமல், நுகர்வோர் தேவைக்கு ஏற்றாற்போல, அவர்கள் அந்தப் பொருளுக்குக் கொடுக்க விரும்புகின்ற விலையும், உற்பத்தியாளர்கள் தொழிற் சாலையைச் சாதகமான நிலையில் நடத்துவதையும் இது சார்ந்து உள்ளது.

கூலி அதிகரிக்கும் பொழுது கடைசி நிலை தொழிற்சாலைகள் உற்பத்தியை நிறுத்த வேண்டி ஏற்படும். ஏனென்றால், அவர்களால் அதிகமான கூலி கொடுக்க முடியாது. மேலும் பொருள்களின் விலையையும் அதிகரிக்க முடியாது. அதனால் தொழிற்சாலை மூடப்படும்.

கூலி எவ்வாறு உச்சஅளவிற்கும் குறைந்தஅளவிற்கும் இடையே அமையும் என்பதைத் தற்காலக் கோட்பாடு விளக்குகிறது. கடைசி நிலைத் தொழிற்சாலையை வைத்து குறைந்த அளவுக் கூலியினையும் திறமை மிக்க தொழிலாளர்களை வைத்துச் சாதகமாக நடத்தப்படும் உச்ச அளவு தொழிற்சாலையினை வைத்து உயர்ந்த அளவுக் கூலியினையும் நாம் நிர்ணயிக்க முடியாது. சாதகமாக நடத்தப்படும் சராசரித் தொழிற்சாலையை எடுத்துக் கொண்டு, அங்கு என்ன உச்சக் கூலி நிலவுகின்றதோ அதையே எல்லாரும் அளிக்கலாம். உற்பத்தியைப் பொறுத்துத்தான் கூலி நிர்ணயிக்கப் படுகிறது. கூலி குறைவாக இருந்தால் அங்கு திறமையற்ற தொழிலாளர்கள் இருக்கின்றனர். தொழிற்சாலை முன்னேறுவது கிடையாது. கூலி அதிகமாக இருக்க வேண்டுமென்றால் தொழிலாளர்கள் நல்ல தரமுள்ள பொருள்களை உற்பத்தி செய்ய வேண்டும். அதற்கு அவர்கள் தகுந்த பயிற்சி பெற்றவர்களாயிருத்தல் வேண்டும். கூலி அதிகமாக இருந்தாலும், வீண் செலவுகளைக் குறைத்து மொத்த உற்பத்திச் செலவைக் குறைக்கும் பொழுது பொருள்களை மலிவான விலைக்கு விற்க முடியும். அதனால் தற்காலக் கோட்பாட்டின் சிறப்பம்சம் என்னவென்றால் உற்பத்தித் திறமையைச் சார்ந்த ஒன்றாகக் கூலி உள்ளது என்பதே. கூலி அதிகமாக இருக்கும் பொழுது திறமை அதிகமாக இருக்கிறது. தற்கால உற்பத்தியில் கால அம்சம்தான் தள்ளுபடிக்குக் காரண

மாயிருக்கிறது. காலத்தை அல்லது கால அளவை நீக்கும்வரை தள்ளுபடி இருக்கும்.

ஆடம் ஸ்மித் எழுதிய புத்தகத்தில் கழிவுக் கோட்பாடு (Deduction theory) கூலி உள்ளது. அதாவது வாரம், இலாபம் வட்டி கொடுத்த பின் மீத மிருப்பதுதான் கூலி என்று கூறுகின்றார். கேன்டில்லன் (Cantilon) என்பவர் கீழ்மட்டத் தொழிலாளியின் குறைந்த கூலி தன் பிழைப்பு மட்டச் செலவு போல் இரண்டு மடங்கு இருக்க வேண்டும் என்று கூறுகின்றார். மேக்குல்லா, மக்களின் பழக்க வழக்கங்கள் இயற்கையான கூலி வீதத்தை நிர்ணயிக்கின்றன என்று கூறுகின்றார். சந்தையிலுள்ள தொழிலாளர்களைக் கூலி உயரும் பொழுது திடீரென்று உயர்த்தவோ அல்லது கூலி குறையும் பொழுது உடனே குறைக்கவோ முடியாது. அதனால் சந்தையில் கூலி விகிதம் சாதகமான காலங்களில் இயற்கை கூலி விகிதத்தைவிட அதிகமாக இருக்கிறது.

பல்வேறு வகைப்பட்ட வேலை வாய்ப்புகளில் பல்வேறு வகையான பண ஊதியப் பெருக்கங்கள் (pecuniary gains) செய்யப்படும் வேலைகளுக்கு ஏற்ப மாறுபடுவதை ஆடம் ஸ்மித் குறிப்பிடுகின்றார். இதனை ஐந்து வகையாக ஆடம் ஸ்மித் பிரிக்கின்றார்.

(i) விரும்பக் கூடிய வேலைகள் அல்லது வெறுக்கக்கூடிய வேலைகள்

(ii) எளிய வேலைகள் அல்லது மலிவான வேலைகள்; அதாவது வேலையினைக் கற்றுக் கொள்ள அதிகப் பணச் செலவு ஆகலாம்; அல்லது கற்றுக் கொள்ள மலிவான ஒன்றாக இருக்கலாம்.

(iii) நிரந்தரமான (permanent) வேலை அல்லது தற்காலிகமான (temporary) வேலை.

(iv) பொறுப்பு மிக்க வேலைகள் அல்லது பொறுப்புக் குறைந்த வேலைகள்.

(v) வெற்றியினைத் தரக்கூடிய வேலைகள்; வெற்றியினைத் தராத வேலைகள்.

கார்ல் மார்க்ஸ் :

கூலியைப் பற்றி கார்ல் மார்க்ஸ் அவர்கள் கூறும் கருத்துகள் இரண்டு, தவறான எண்ணங்களினால் ஏற்படுவன ஆகும் 1. பிழைப்பு மட்டக் கோட்பாடு, இரும்பு கூலி கோட்பாடு ஆகியவைகளை வலியுறுத்திய அவர் பின்னர் 2. முதலாளித்துவம்

வளரும் பொழுது உண்மையான கூலி குறையும் என்று கூறு கின்றார்.

ஆனல், பிழைப்பு மட்டக் கோட்பாடு உழைப்பின் மதிப்பை நிர்ணயம் செய்கிறது என்பதைத் தான் எழுதிய நூலில்;மார்க்ஸ் ஏற்றுக் கொள்ளவில்லை. மற்றப் பொருள்களின் மதிப்பை நிர்ணயம் செய்வது போல் கூலியை நிர்ணயிக்க முடியாது. அது தனிச் சிறப்பு வாய்ந்தது என்று மார்க்ஸ் கூறுகின்றார். உழைப்பின் மதிப்பு இரண்டு பகுதிகள் கொண்டது. ஒன்று உடல் திறனோடு தொடர் புடையது. அதாவது வாழ்க்கைக்கு இன்றியமையாத பொருள் களைப் பெற்றுப் பராமரித்துக் கொண்டு மக்களைப் பெருக்குவது பற் றியது. இரண்டாவது வரலாற்றுச் சம்பந்தப்பட்ட அல்லது சமு தாயத்தினோடு தொடர்பு கொண்ட ஒன்று. அதாவது உயிரோடு வாழ்வது மட்டுமல்லாமல் ஒரு சமுதாயத்தில் வாழும்பொழுது ஏற்படும் தேவைகளை நிறைவேற்றுவது பற்றியதாகும்.

மூலதனம் அதிகரிக்கும்பொழுது, தொழிற் சங்கங்கள் பல முன்ளவையாக இருக்குமானல் கூலியை உயர்த்துவதற்கு வாய்ப்பு கள் உண்டு. முதலாளித்துவம் வளரும்பொழுது தொழிலாளர் களுக்கான தேவை குறைகிறது. 1. ஏனென்றல் எந்த அளவு மூல தனம் அதிகரிக்கின்றதோ அது அனைத்தும் தொழிலாளர்களுக்கான தேவையினை அதிகரிப்பது இல்லை. கூலியாக அளிக்கப்படும் சுழல் மூலதனத்தின் அளவு குறைகின்றது. 2. மூலதனம் அதிகரிக்கும் பொழுது, தொழிலாளர்களின் தேவையும் அதிகரித்தால், கூலி அதிகரித்து இலாபம் குறைய நேரும். அதனல் மூலதனப் பெருக்கம் குறையும், அல்லது தொழில் நுட்ப முறையில் உற்பத்தியைப் பெருக்கி, முதலாளிகள் தொழிலாளர்களைக் குறைப்பார்கள். இந்த இரண்டு நிலைகளிலும் தொழிலாளர்களின் தேவை குறை கின்றது. அப்பொழுது வேலை வாய்ப்பற்றோர் தொகுதி பெருகி, அவர்களிடையே தோன்றும் போட்டியின் காரணமாகக் கூலி குறையும். "அதனல் கூலி உயர்வு வரையறைக் குட்பட்டிருக் கிறது. அதனல், முதலாளித்துவத்தின் அடிப்படைகள் அப்படியே இருப்பதோடு மட்டுமல்லாமல், மறு உற்பத்தியும் வளர் வீதத்தில் நடைபெறுகிறது."[7]

கூலி உயர்வு எக்காலத்திலும் நிரந்தரமாக இருக்க முடியாது. அது குறையும் தன்மையது. மூலதனப் பெருக்கம் எந்தவித அள வினதாக இருந்தாலும், கூலி அதிகமாகவோ அல்லது குறை

7 Marx-Theorien uber den Mahrmart, Vol. 2 pt 3-p. 263

வாகவோ இருந்தாலும், தொழிலாளர்கள் வளர்ச்சி முன்னிலும் மோசமாக இருக்கிறது. சமுதாயத்தில் தொழிலாளர்களின் நிலை மிகவும் இரங்கத்தக்கதாக இருக்கிறது. நீண்ட காலத்தில் கூலி குறைவாகவே இருக்கிறது. தொழிற்சங்கங்கள் கூலியை உயர்த்து வதற்குப் பதில் குறைக்கக்கூடும். ஐரோப்பாவிலும் அமெரிக்கா விலும் இது உண்மையாக இருக்கிறது.

மான்டிபோர்ட் லாங்பீல்டு (Montiford Longfield) என்பவர் 'இறுதிநிலை உற்பத்தி' என்ற கருத்தினை இலாபத்தில் பயன் படுத்துகின்றார். உழைப்பின் மதிப்பைப் பொறுத்ததாகக் கூலி உள்ளது ; தொழிலாளி ஒருவனின் தேவையைப் பொறுத்ததல்ல என்று மார்ஷல் கூறுகின்றார். அதிக உற்பத்தியில் ஏற்படும் சம்பள உயர்வு அதாவது கூலி உயர்வு கடைசி தொழிலாளியிட மிருந்து ஆரம்பிக்கிறது என்று ஜெர்மன் பொருளாதார அறிஞர் வான் தூனென் (Von Thunen) கூறுகின்றார்.

பத்தொன்பதாம் நூற்றாண்டில் உருவாக்கிய இந்தக் கோட்பாடு, தேவைக்கு முக்கியத்துவம் அளிக்கிறது. குறிப்பிட்ட அளவு தொழிலாளர்கள் வேலைக்காகப் போட்டியிடும் பொழுது அவர்களின் கூலி இறுதியாக வேலைக்கு அமர்த்தப்படுபவன் உற்பத்திக்குச் சமமாக இருக்கிறது. எடுத்துக் கொள்ளப்பட்ட உற்பத்தியில் மூலதனம், நிலம் ஆகியவற்றின் அளவு மாறாமல் இருக்கும் பொழுது ஒரு தொழிலாளியினுடைய கூலி அங்கு 'n' தொழிலாளர்கள் வேலை செய்தால் ஏற்படும் உற்பத்திக்கும் 'n—1' தொழிலாளர்கள் வேலை செய்தால் ஏற்படும் உற்பத்திக்கும் இடையே உள்ள வேறுபாட்டிற்குச் சமமாக இருக்கும்.

கடைசித் தொழிலாளி பெறும் விலையும் முதலாளி தொழிலாளிக்குக் கொடுக்கும் தேவை கேள் விலையும் (Demand price) சமமாக இருக்கும் பொழுது தொழிலாளர்கள் சந்தையில் சமநிலை (Equilibrium) ஏற்படுகிறது. இறுதிநிலை உற்பத்தியை விட நிலவும் கூலி அதிகமாக இருந்தால் இறுதிநிலைத் தொழிலாளர்கள் மீது ஆகும் செலவு அதிகரிப்பதால், முதலாளிகள் அந்தத் தொழிலாளிகளை நிறுத்தி விடுவார்கள். வேலையில்லாத் திண்டாட்டம் ஏற்பட்டு, தொழிலாளர்கள் போட்டி யிடும்போதும் கூலி இறங்கும். மற்ருெரு பக்கம் இறுதிநிலை உற்பத்தியைவிட நிலவும் கூலி குறைவாக இருக்குமானுல் முதலாளிகள் அதிகமான தொழிலாளிகளை வேலைக்கு அமர்த்துவார்கள். அதனுல் அவர்கள் இலாபம் அதிகரிக்கும். அப்படி முதலாளிகள் அதிகமான தொழி

லாளர்களைப் பெறவேண்டும் என்று போட்டி யிடும்பொழுது தொழிலாளர்களின் கூலி உயரும்.

இறுதி நிலை உற்பத்தித்திறன் கோட்பாட்டிற்குப் பிறகு வேறு இரண்டு கோட்பாடுகள் தோன்றின. டாக்டர் மைக்கேல் காலேக்கி (Dr. Michal Kalecki) அவர்கள் நிறைவு போட்டிக்கு ஏற்ற ஒரு கோட்பாட்டினையும் நிறைகுறை போட்டி, சர்வாதீனத்திற்கு ஏற்ற ஒரு கோட்பாட்டினையும் உருவாக்கினர். நாட்டு உற்பத்தி யில் கூலியின் பங்கு நிலையாக இருப்பதை இரண்டாவது கோட் பாடு விளக்குகின்றது.

முதன் முதலில், இந்தக் கோட்பாட்டினை வெளியிட்ட பொழுது அது முரண்பட்ட கருத்தினைக் கொண்டதாகப் பொருளா தார அறிஞர்கள் நினைத்தனர். செல்வந்தர்களின் செலவுதான் செல்வந்தர்களின் வருமானமாகிய இலாபம், வட்டியை நிர்ண யித்தது. அப்படி என்றால், செல்வந்தர்கள் மொத்த உற்பத்தியில் தங்கள் பங்கை எடுத்துக் கொண்ட பிறகு இருக்கும் மீதிதான் கூலியாகக் கொடுக்கப்பட்டது. இந்தக் கோட்பாடு தேவையை முக்கியமாகக் கொண்டு கூலி நிர்ணயத்தை விளக்குகிறது இலாப மும், வட்டியும் போக மீதிதான் கூலி என்று கூறுவது ஆடம் ஸ்மித் கழிவுக் கோட்பாட்டினை நினைவுபடுத்துகிறது. ஆனால் இலாபத் திற்கும் கூலிக்கும் உள்ள சரியான விகிதத்தை இந்தக் கோட்பாடு விளக்கவில்லை.

இரண்டாவது கோட்பாடு சர்வாதீனத்தில் மொத்த உற்பத்தி யில் கூலியின் பங்கு தலைகீழாக மாறுவதை விளக்குகிறது. ஒரு குறிப்பிட்ட பொருளினுடைய தேவைக் கோட்டின் சரிவிலிருந்து (slope) சர்வாதீனத்தின் அளவைத் (degree of monopoly) தெரிந்து கொள்ள முடியும். அதனால் பொருள் விற்பவன் தன் மொத்த இலாபத்தை அதிகரிக்க வேண்டுமென்று நினைத்தால் இறுதிநிலை முதன்மைச் செலவுக்குச் (marginal prime cost) சமமாக இறுதிநிலை வருவாய் இருக்கும் பொழுது தன் உற்பத்தியை நிறுத்திக் கொள்வான். சராசரி வருவாய்க்கும் இறுதிநிலை வருவாய்க்குமுள்ள விகிதம் பொருளின் விலையை நிர்ணயிக்கும். புறத் தொடர்பிலாப் பொருளாதாரத்தில் (closed economy) முதன்மைச் செலவுகள் (prime costs) கூலியாகக் கருதப்படுகின்றன. ஒரு பொருளின் விலைக்கும் அந்தப் பொருள் உற்பத்திச் செலவுக்கும் உள்ள விகிதத்தை வைத்து மொத்த உற்பத்தியில் கூலியின் பங்கு என்ன என்பதைச் சர்வாதீனத்தில் நிர்ணயிக்கின்றனர். சர்வா

தீனத்தின் அளவு அதிகமாக இருக்கும் பொழுது (higher the degree of monopoly) கூலியின் பங்கு குறைவாக இருக்கிறது.

இந்தக் கோட்பாடு புதிதாக ஒன்றும் கூறவில்லை என்று ஒரு சிலர் இடித்துரைத்துள்ளனர். மேலும் கார்டெல்ஸ் (Cartels) சர்வாதீனக் குழுக்கள் வளரும் பொழுது, நாட்டு உற்பத்தியில் இலாபத்தின் பங்கு அதிகரித்துக் கூலியின் பங்கு குறைந்து விடுகிறது.

நிகாலஸ் கால்டர் (Nicholas Kaldor)

கலேக்கி கோட்பாட்டினை மறுபடியும் நிகாலஸ் கால்டர் தன் பகிர்வு கோட்பாட்டில் கூறுகின்றார்: "கொடுக்கப்பட்ட உற்பத்தியும், வேலை மட்டமும் இருக்கும் பொழுது பெருக்கியின் கொள்கை (principle of multiplier) மூலம், விலைக்கும் கூலிக்கும் உள்ள தொடர்பை நிர்ணயிக்க முடியும்; அல்லது பகிர்வு (கூலிக்கும் உள்ள தொடர்பு) கொடுக்கப்பட்டிருக்கிறது என்று வைத்துக் கொள்வோமேயானால் வேலை வாய்ப்பின் மட்டத்தை நிர்ணயிக்க முடியும்."[8] பகிர்வுக் கோட்பாட்டின்படி நாம் அறிவது என்னவெனில் முழுவேலை வாய்ப்பு இருந்து மொத்த உற்பத்தி அதிகரிக்க முடியாமல் இருக்கும்போது பணமுள்ள தொழில் முனைவோர் (entrepreneur) முதலீடு செய்வார்களேயானால் (அல்லது நுகர்வை அதிகரிப்பார்களேயானால்) விலை அதிகரித்து கூலி வாங்குபவர்களின் நுகர்வைக் குறைத்து செல்வந்தர்கள் தங்கள் தேவையை அதிகரித்துக் கொள்வர். கூலி உயரும் பொழுது விலை உயர்கிறது. இலாபமும் உயர்கிறது. அதற்கு ஏற்றாற்போல், இலாபமும் கூலியின் பங்கும் செல்வந்தர்களின் செலவைப் பொறுத்துள்ளன. இது ரிகார்டோ, மார்க்ஸ் கருத்துக்கு எதிரான ஒன்றாகும். ஏனென்றால் செல்வந்தர்களின் முதலீட்டு முனைப்பையும் (propensity) நுகர்வு முனைப்பையும் பொறுத்த ஒன்றாக இலாபம் உள்ளது. அதனால் கூலிதான் கழிவு; இலாபம் கழிவாகாது.

பொருள்களின் விலை அதிகரிக்கும் பொழுது, செல்வந்தர்கள் தங்கள் செலவுகளைக் குறைக்க வேண்டிய அவசியம் இல்லை. ஏனென்றால், வங்கியிலுள்ள பணத்தை எடுத்துச் செலவு செய்யலாம். எல்லா மக்களும் இதே போல் செய்வார்களேயானால் அங்கு பெருகும் பணவீக்கம் (cumulative inflation) ஏற்பட்டுப் பொதுவாகப் பொருள்கள் விலையில் நிலையற்ற சமநிலை (unstable equilibrium) ஏற்படும். ஆனால், கூலி பெறுபவர்கள் செல்வந்தர்

[8] Review of Economic Studies, Vol. XXIII No. 2-P. 94

களைப் போல் வங்கியிலிருந்து பணத்தை எடுத்துச் செலவழிக்க முடியாத காரணத்தால், தங்கள் வருவாய்க்குத் தகுந்தாற்போல் செலவை மாற்ற வேண்டும். அதனால் விலை உயரும் பொழுது நுகர்வைக் குறைத்துக் கொள்ளவேண்டும். எனவே, விலை உயரும் பொழுது கூலி பெறுபவர்கள் நிலை மிகவும் பாதிக்கப்படுகிறது.

முதலாளிகளும் தொழிலாளிகளும் கிடைக்கும் பொருள்களுக்குப் போட்டியிடுகின்றனர். தொழிலாளர்கள் அநேகமாகத் தங்கள் பணத்தை நுகர்வுப் பொருள்களின் மீது செலவிடுகின்றனர் ஆனால் செல்வந்தர்கள் தங்கள் பணத்தில் ஒரு பகுதியை நுகர்விற்கும், மற்றொரு பகுதியை முதலீட்டுக்காகவும் பயன்படுத்துகின்றனர். செல்வந்தர்களின் வாங்கும் திறன் (purchasing power) செலவைவிட அதிகமாக இருக்கிறது. ஆனால், தொழிலாளர்கள் வாங்குந் திறன் குறைவாக இருக்கிறது. செல்வந்தர்களின் செலவு அவர்கள் வருமானத்தைச் சார்ந்தது அல்ல. ஆனால், தொழிலாளியினுடைய நிலை அப்படி அல்ல. அதன் கருத்து என்னவென்றால், செல்வந்தர்கள் செலவு செய்வதைத் தொழிலாளர்கள் வருமானமாகப் பெறுகின்றனர் என்பதேயாகும்.

இம்முறையில் இலாபம், கூலி, நிர்ணயிக்கப்படும் பொழுது, அங்கு உச்ச அளவு கூலியும் குறைந்த அளவு கூலியும் இருக்கின்றன. ஒரு பக்கம் இலாபம் அதிகரித்துத் தொழிலாளியினுடைய உண்மையான கூலி குறையும் பொழுது அது குறைந்த அளவு பிழைப்பு மட்டத்தினை விடக் கீழாகச் செல்ல முடியாது. மற்றொரு பக்கம் உண்மையான கூலி அதிகரித்து முதலாளிகள் முதலீடு செய்து பெறுகின்ற குறைந்த இலாபத்தைவிடக் கிடைக்கின்ற இலாபம் குறைவாக இருக்க முடியாது. அதனால் இந்தக் குறைந்த அளவைவிட இலாபம் குறைவாக இருக்குமேயானால் அங்கு பொருளாதார நிலைமை தேக்கம் (stagnant) அடைந்து நிற்கக் கூடியதாக மாறி வேலையில்லாத் திண்டாட்டம் அதிகரிக்கும்.

உச்ச அளவிற்கும் குறைந்த அளவிற்கும், அதிக இடைவெளி இருக்குமானால் இந்தக் கோட்பாடு முதலாளித்துவத்தில் ஏன் கூலி உயர்வதில்லை என்பதை விளக்குகிறது. குறைந்த அளவு கூலிக்கும் அதிக அளவு கூலிக்கும் உள்ள இடைவெளி குறைவாக இருக்குமானால் தேவையில் ஏற்படும் மாற்றம் விலையில் மாற்றத்தை ஏற்படுத்துவதற்கு அதிக வாய்ப்பு இருக்காது. தொன்மைக் கோட்பாடுகளின் (Classical theories) படி உண்மையான கூலி பிழைப்பு மட்டத்தை விட அதிகமாக உயரமுடியாது. அப்படிக் கூலி உயராமல் இருப்பதற்கு இரண்டு காரணங்கள் உண்டு.

1. சர்வாதீனன் சக்தி அதிகமாக இருக்கும் பொழுது இலாபத்தின் அளவைக் குறைக்க முடியாது. 2. அப்படி இலாபத்தின் அளவு குறைந்தால், முதலாளிகள் முதலீடு செய்வதைக் குறைத்துக் கொள்வார்கள். அதனுல் வேலை வாய்ப்புகள் குறையும்.

உண்மையான கூலியை, விலை உயர்வு மூலமாகக் குறைக்க முயன்றுல் தொழிலாளர்கள் உயர்வான பணக்கூலிக்காக வற்புறுத்துவார்கள். திருமதி. ராபின்ஸ் கூறியது போல, பணவீக்கத் தடை (Inflation barrier) கூலி பெறுபவர்கள் அடையும் இலாபத்தை வேறு திசையில் திருப்புவதைத் தடுத்து நிறுத்தும். பணவீக்கம் தோன்றிய பிறகு தொழிற் சங்கங்கள் அதிகமான பணக் கூலிக்காகப் பேரம் பேசும் சக்தி குறையும். இலாபத்தைக் குறைத்து உண்மையான கூலியை உயர்த்துவது இயலாத காரியம். ஆனுல், கூலி குறைவதைத் தடுக்க முடியும்.

இயற்கையியல் வாதிகள் (Physiocrats) பகிர்வு என்ற சொல்லை உண்டாக்கி அதில் கூலி, வட்டி, இலாபம், வாரம் இவைகளை விளக்கினர். இயற்கையியல் வாதிகள் பகிர்வு என்ற கருத்தினைக் கொண்டு வந்த போதிலும் அதை முழுமையாக விளக்கவில்லை. கூலி மூன்று பகுதிகளை உடையது.

1. ஒரே வகைத் தொழிலாளர்களில் ஒருவனின் கூலி.

2. பலவகை உழைப்பில் இருக்கும் கூலி வேறுபாடு.

3. தேசிய வருமானத்தில் கூலியின் பங்கை நிர்ணயிக்கும் காரணிகள். இயற்கையியல்வாதிகள் முதல் பகுதியைப் பற்றிக் கூறியுள்ளனர். ஆடம் ஸ்மித் வேறுபாட்டின் காரணங்களை விளக்கியுள்ளார். ரிகார்டோ மூன்றுவது பகுதியை விளக்கியுள்ளார்.

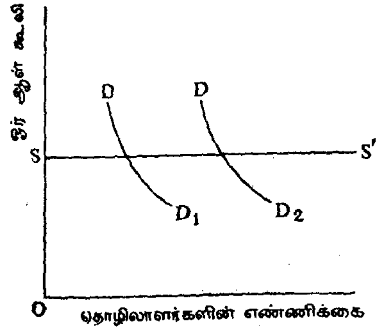
இதுவரை ஆதிகாலத்திலிருந்து கூலி கோட்பாடுகள் எங்ஙனம் இருந்து வந்தன ? பின்னுல் எப்பேர்ப்பட்ட மாற்றங்கள் ஏற்பட்டன என்பதையும் பார்த்தோம். இப்பொழுது முக்கியமான சில கோட்பாடுகளை விரிவாகப் பார்ப்போம்.

தொன்மைப் பொருளியலாரின் கூலிக் கோட்பாடு

பிழைப்பு மட்டக் கூலிக்கோட்பாடு (Subsistence theory of wages)

உழைப்பாளியின் உற்பத்திக்குக் கொடுக்கப்படும் விலை அந்த உழைப்பாளியின் பிழைப்பு மட்டத்தைப் பொறுத்தது என்று இக் கோட்பாடு கூறுகிறது. அதாவது ஒரு தொழிலாளியின் கூலி அவனுடைய இன்றியமையாத் தேவைகளான உணவு, உடை, உறையுள் இவைகளைப் பெற்று தன்னுடைய இனம் அழியாமல் காத்துக் கொள்ளும் அளவிற்குச் சமமாக இருக்கிறது என்று

ரிகார்டோ கூறுகின்றார். அடிமைத் தனத்தின் கீழ் ஒரு தொழிலாளி என்ன பெற்றானோ அதே அளவுதான் பிழைப்பு மட்டத்தின் கீழ் பெறுகின்றான். அதனால் இன்றியமையாத பொருள்களின் விலை ஏறும் பொழுதும் இறங்கும் பொழுதும் அதற்குத் தகுந்தாற்போல் கூலி மாறுகிறது. கூலியின் மீது வரி சுமத்துவார்களானால் அந்த அளவுக்குக் கூலி உயரவேண்டும். அப்பொழுது வரி கொடுக்க வேண்டிய சுமை முதலாளியின் மீது சுமத்தப்படுகிறது. இக் கோட்பாடு மக்கள் தொகை கோட்பாட்டினை அடிப்படையாகக் கொண்டது. கூலி உயருமேயானால் அதிகமான தொழிலாளர்கள் வேலை செய்வதற்கு முன் வருவார்கள். அதாவது கூலி உயரும்பொழுது தொழிலாளர்கள் தங்கள் குடும்பத்தைப் பெருக்கித் தொழிலாளர்களின் அளிப்பை அதிகரிக்கின்றனர். அப்படித் தொழிலாளர்கள் எண்ணிக்கை அதிகரிக்கும் பொழுது வேலைக்காக அவர்களிடையே போட்டி ஏற்படுகின்ற காரணத்தால் கூலி குறையும். மாறாகப் பிழைப்பு மட்டத்திற்கும் குறைவாகக் கூலி இருந்தால் பசி, அதிகமான குழந்தைகள் இறப்பது, திருமணம் தள்ளிப் போடுவது மூலமாக உழைப்பின் அளிப்பு குறைந்து முதலாளிகள் தொழிலாளர்களுக்காகப் போட்டியிடுகின்ற காரணத்தால் கூலி அதிகரிக்கும். நீண்ட கால உழைப்பு அளிப்பு நிறைந்த நெகிழ்ச்சி (perfectly elastic) உடையதாக உள்ளது. அதனால் உழைப்பின் தேவையைப் பார்க்க வேண்டிய அவசியம் இல்லை. தேவை எப்படியாக இருந்தாலும் உழைப்பு அளிப்பு, கூலி பிழைப்பு மட்டம் வரும் அளவுக்குச் சரிப்படுத்திக் கொள்கிறது. தேவையில் ஏற்படும் மாற்றம் கூலி மட்டத்தில் எந்த மாற்றத்தையும் உண்டாக்காது. பிழைப்பு மட்டக் கோட்பாட்டினை வரை படம் (1) மூலமாக விளக்கலாம்.



படம்—1

OS—ஒரு தொழிலாளி அவன் குடும்பத்திற்குத் தேவையான குறைந்த அளவு பிழைப்பு மட்டக் கூலி

SS^1—நீண்ட கால உழைப்பு அளிப்புக் கோடு

DD_1 DD_2—உழைப்பின் தேவைக் கோடு

இந்தக் கோட்பாட்டின் முக்கியக் குறைபாடு நீண்ட காலத் தன்மை தொழிலுக்குத் தொழில், வருடத்திற்கு வருடம் கூலி மாறும் பொழுது நீண்ட காலக் கூலி பயனற்றதாக உள்ளது.

இந்தக் கோட்பாடு பண்டைக் காலத்தில் உண்மையாக இருந்திருக்கலாம். தற்காலத்தில் பார்ப்போமேயானால், கூலி உயர்ந்தால் மக்கள் தொகை தானாக உயரும் என்பது ஏற்றுக் கொள்ள முடியாத ஒரு கருத்தாக உள்ளது. கூலி அதிகமாகக் கிடைத்தால் அவர்கள் வாழ்க்கைத் தரத்தை உயர்த்துவதற்காக அதைப் பயன்படுத்தக் கூடும். ஆனால், வாழ்க்கைத்தரம் மிகக் குறைவாக உள்ள குடும்பங்களை எடுத்துக் கொண்டால் கூலி உயர்ந்தால் மக்கள் தொகை உயர்வு ஏற்படுகின்றதைக் காணலாம்.

இந்தக் கோட்பாட்டினை உருவாக்கியவர்கள் எந்த நிபந்தனைகளின் அடிப்படையில் இக் கோட்பாடு உண்மையாகும் என்று கூறியுள்ளனர். அந்நிபந்தனைகள் கோட்பாட்டின் சிறப்பைக் குறைக் கின்றன. பழக்க வழக்கங்கள் கூலியை நிர்ணயிப்பதில் முக்கியப் பங்கை வகிக்கின்றன என்று ரிகார்டோ கூறுகின்றார். பிழைப்பு மட்டக் கூலியில் இன்றியமையாத தேவைகளும் சில வசதிகளும் சேர்ந்துள்ளன. ஒரு தொழிலாளி மது குடிப்பது அல்லது புகை பிடிப்பது போன்ற வசதிகளுக்கு பழக்கப்பட்டு இருந்தால் கூலி குறையும் பொழுது மற்ற இன்றியமையாத தேவைகளை குறைத்துக் கொள்வானே ஒழிய அந்தப் பழக்கங்களை விடமாட்டான். அதனால் பழக்கங்கள், வசதிகள் முறைப்படி இன்றியமையாதவைகளாக மாறி விடுகின்றன.

தொழிலாளர்களுடைய பழக்க வழக்கங்கள் நிலையாக இருந்தால், இந்தக் கோட்பாடு உண்மையாக இருக்கும். ஆனால், பழக்க வழக்கங்கள் மாறினால் இந்தக் கோட்பாடு உண்மையாகாது. மேலும், கூலி அதிகரித்து அது வாழ்க்கைத்தரத்தை மாற்றுமே யானால் அது தொழிலாளர்களின் அளிப்பைப் பாதிக்கும். தொழி லாளர்கள் பழக்க வழக்கங்கள் கூலிக்குத் தகுந்தாற்போல் மாறு கின்றன. தொழிலாளர்கள் முன்னேற்றம்—மூலதனப் பெருக்கம், தொழிற்சாலை முன்னேற்றம் தொழிலாளர்கள் எண்ணிக்கையைக் கட்டுப்படுத்துவதைப் பொறுத்துள்ளது.

முதலாளிகள் பேர சக்தியின் மூலமாகக் கூலியை எவ்வளவு குறைக்க முடியுமோ அவ்வளவு குறைவாக அளிக்கின்றனர் — என்று ஆடம் ஸ்மித் கூறுகின்றார். நாடுகளின் செல்வம் (Wealth of Nations) என்ற புத்தகத்தில் ஆடம் ஸ்மித், 'நிலக்கிழார்களும், பொருள் உற்பத்தி செய்பவர்களும், வியாபாரிகளும் ஒரு தொழிலாளியைக் கூட வேலைக்கு அமர்த்தாமல் ஒன்று அல்லது இரண்டு வருடங்களுக்கு முதலில் பெற்ற பணத்தை வைத்துக்கொண்டே வாழமுடியும் என்று கூறுகின்றார். ஆனால், தொழிலாளி ஒரு வாரம் கூட வேலையில்லாமல் இருக்க முடியாது. சிலர் ஒரு மாதம் வரை இருக்கமுடியும். ஆனால் ஒருவருடம் வரை கூலியில்லாமல் பிழைப்பது இயலாத காரியம். முதலாளிகள் ஒன்று சேருவதற்கு வாய்ப்பு இருந்தது ஆனால், தொழிலாளிகள் ஒன்று சேருவது சட்டத்தால் தடுக்கப்பட்டது. அதனால், முதலாளிகள் தொழிலாளிகளைப் பணிய வைக்க முடிகிறது.

இங்குதான் கூலிக்கோட்பாட்டின் முக்கியமான பேர சக்தி ஆரம்பமாகிறது. மார்க்ஸ், வெப்ஸ் போன்றவர்கள் பேர சக்தியினைப் பற்றி அதிகமாகக் கூறியுள்ளனர். ஆனால், மற்றவர்கள் இதற்கு அவ்வளவு முக்கியத்துவம் கொடுக்கவில்லை. தொழிலாளர்கள் மக்கள் தொகையைப் பெருக்குவதில் நாட்டமில்லாமல் இருந்தாலும், கூலி வீதத்தின் மீது மக்கள் தொகை அழுத்தம் இருப்பது முதலாளித்துவ மக்கள் தொகையின் குண நலனாகும். முதலாளித்துவம் வளரும் பொழுது அதிகமான மக்கள் தொகை ஏற்படுகிறது. மூலதனம் பெருகுவதால் தொழில் நுண்ணியல் வேலையின்மை ஏற்படுகின்றது. விவசாயிகள் சுயமாக வேலை செய்ய முடியாமல் தொழிற்சாலைகளில் சேருகின்றனர். "தொழிலாளிகள் மூலதனத்தைப் பெருக்குவதோடு அல்லாமல் மக்கள் தொகையையும் அதிகரிக்கின்றனர். முதலாளித்துவ உற்பத்திக்கு இந்த மக்கள் தொகை விதி வியப்பானது. ஆனால், ஒவ்வொரு வகை உற்பத்திக்கும் சிறப்பான மக்கள் தொகை விதி உள்ளது. முதலாளித்துவம் வேலையில்லாதோர் தொகையை உண்டாக்குகிறது. அது குறைந்த காலத்திலும், நீண்டகாலத்திலும் கூலியின் மீது மந்த விளைவுகளை உண்டாக்குகிறது"[9]

மார்க்ஸ் கூறிய இந்தக் கருத்து பத்தொன்பதாவது நூற்றாண்டில் இங்கிலாந்தில் உண்மையாக இருந்திருக்கிறது. வளர்ந்த (mature) முதலாளித்துவ நாடுகளில் சுழல் வேலையின்மையால் வேலையில்லாதோர் தொகுதி ஏற்படுகின்றது. பிழைப்பு மட்டக்

[9] Marx – Capital.

கூலிக் கோட்பாட்டின் முக்கியக் குறைபாடு குறைந்த காலத்தில் கூலியைப் புறக்கணிப்பதாகும். குறைந்த அளவு பிழைப்பு மட்டம் நன்கு புலப்படாததாக உள்ளது. பழைய காலத்தில் வாழ்ந்த மனிதனின் இன்றியமையாதவைகள் மட்டுமா அல்லது அதிகமாக ஏதாவது சேர்க்கப்பட்டுள்ளதா என்பது தெரியவில்லை. முதன் முதலில் குறைந்த பிழைப்பு மட்ட அளவைச் சிக்கனமான வாழ்க்கைத்தரமாகச் கருதியுள்ளனர். "ஆனால், தட்ப வெட்ப நிலைக்குத் தக்கவாறு இன்றியமையாததும், நாட்டின் வழக்கத் திற்குத் தகுந்தாற்போல் உள்ளதும் தான் குறைந்த பிழைப்பு மட்ட அளவுக் கூலி என்று கூறினர்,"[10] இந்தக் குறைந்த பிழைப்பு மட்டக் கூலியைத்தான் ரிகார்டோவும் மார்க்ஸும் கையாளு கின்றனர். தொழிலாளர்களுக்குச் சந்தைக் கூலியைவிட அதிக மாகக் கிடைத்தால் உயர்ந்த வாழ்க்கைத் தரத்திற்குப் பழக்கப் பட்டு விடுகின்றனர். நீண்ட காலத்தில் அந்த வாழ்க்கைத் தரத்திற்குப் தகுந்தாற்போலக் கூலி அதிகமாக இருக்கிறது. மாறாகக் கூலி குறைந்தால் தொழிலாளர்கள் குறைந்த வாழ்க்கைத் தரத்திற்குப் பக்குவப்பட்டு விடுகின்றனர். நீண்ட காலத்திலும் அதே கூலி அளிக்கப்படும். அதனால், கூலி பற்றிய இரும்பு விதி (Iron law of wages) அதன் தன்மையை இழந்துவிட்டது

பிழைப்பு மட்டக் கூலியில் கூலிக்கும் நீண்ட கால உழைப்பின் அளிப்பிற்கும் உள்ள தொடர்பினை, பார்க்க முடிகிறது. பிழைப்பு மட்டக் கோட்பாட்டில் கூலி அளிப்பின் பக்கமாகத்தான் விளக்கப் படுகிறது. ஆனால், அங்கு நிலவும் அளிப்பு தேவையின் காரணமாக, சந்தை கூலிக்கும் (market wage) இயற்கை கூலிக்கும் (natural wage) வேறுபாடு ஏற்படும். அதனால், சந்தைக் கூலியை நிர்ணயிக்கும் சக்திகள் யாவை என்பதை அறியலாயினர்.

கூலி நிதிக் கோட்பாடு : (Wages Fund Theory)

பத்தொன்பதாம் நூற்றாண்டின் தொடக்கத்தில் தான் பிழைப்பு மட்டக் கோட்பாட்டிற்குப் பதில் கூலி நிதிக் கோட்பாடு உருவாகியது. பிழைப்பு மட்டத்தை விடக் கூலி அதிகரிக்க முடியும் என்று பிழைப்பு மட்டக் கோட்பாட்டில் ரிகார்டோ கூறியது கூலி நிதிக் கோட்பாட்டினை உருவாக்க உறுதுணையாக அமைந்தது. அக்காலத்தில் மூலதனத்தை, கூலிக்காக அளிக்கப் படும் முன்பணம் என்று கருதினர். ஏனென்றால், ஒரு பொருள் உற்பத்தி முடிந்து விற்பனை ஆவதற்கு முன்பே தொழிலாளர்

10 Torrens – Essay on the corn Trade.

களுக்குக் கூலி அளிக்கப் படுகிறது. அதனால், தொழிலாளர் களுக்கான தேவை அங்குள்ள மூலதனத்தைப் பொறுத்திருந்தது. முதலாளிகள் கொடுக்க விரும்பும் மூலதனம் (கூலி நிதி) அதாவது தொழிலாளர்களுக்காகக் கொடுக்க விரும்பும் கூலி முன் பணத்தை, அங்குள்ள தொழிலாளர்கள் எண்ணிக்கையால் வகுக்கும் பொழுது கிடைக்கும் ஈவு தான் கூலியாகும். போட்டி நிலவும் பொழுது அங்கிருக்கும் மூலதனத்தையும் மக்கள் தொகையையும் பொறுத்தது கூலி என்று ஜே. எஸ். மில் கூறுகின்றார். நாட்டின் மூலதனத்தில் எந்தப் பாகம் கூலி நிதியைக் குறிக்கிறது என்பதைப் பல பொருளாதார வல்லுநர்கள் பல வகையாகக் கூறியுள்ளனர். ஆனால், எல்லாரும் ஒரு குறிப்பிட்ட கால அளவில் கூலிக்காக அளிக்கப்படும் மூலதனத்தின் அளவு நிலையாக இருக்கிறது என்று ஒப்புக் கொள்கின்றனர். அதனால், கூலியை உயர்த்துவதற்காகத் தொழிலாளர்கள் முயற்சி எடுத்தால் தோல்வி அடைவார்கள். கூலியின் மொத்த அளவு அதிகரிக்காது. ஆனால், ஒரு வகுப்பினர் குறைவான கூலியைப் பெறும் பொழுது மற்றொரு வகுப்பினர் அதிகமான கூலியைப் பெறலாம்.

தொன்மைப் பொருளாதாரக் கோட்பாட்டின்படி நாட்டின் செல்வம் அங்குள்ள தனிநபர்கள் செல்வத்தின் கூட்டுத் தொகை யாகும். குறிப்பிட்ட காலத்தில் தனி நபரின் வருமானம் தொழி லாளர்களின் உடல்வலிமைக்காக உள்ள நுகர்வுப் பொருள்களைப் பொறுத்திருக்கிறது. உற்பத்தி செய்யப்படாத பொருள்களை தொழிலாளர்கள் நுகர முடியாது. அதனால் உற்பத்தி அளவுதான் தொழிலாளர்களின் வாழ்க்கைத் தரத்தை வரையறுக்கிறது. நாட்டு உற்பத்தியில் எத்தனை பேருக்குக் கேட்க உரிமை இருக் கின்றதோ அதைப் பொறுத்துதான் தனிமனிதன் வருவாய் இருக்கும். மக்கள் தொகையும் வேலை செய்பவர்களின் எண்ணிக் கையும் அதிகரித்து கூலி நிதி அதிகரிக்காமல் இருந்தால் தனி மனிதன் வருவாய் குறையும். தொழிலாளர்கள் எண்ணிக்கையை விட கூலி நிதி வேகமாக அதிகரித்தால் தனி மனிதன் வருவாய் உயரும்.

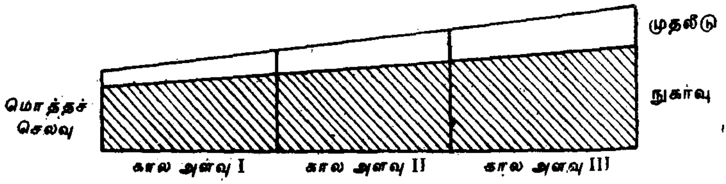
இன்றைக்கு உற்பத்தி செய்ததை நாம் நுகர முடியவில்லை என்றால் எதிர்காலத்தில் நாம் நுகர்வதை எது நிர்ணயிக்கும்? எதிர்கால நுகர்வு நிகழ்கால முதலீட்டைப் பொறுத்திருக்கிறது. நிகழ்கால முதலீட்டைத் தடுப்பதனால் நாட்டின் எதிர்கால வளர்ச்சி குறையும். கூலி உயர்வினால் தொழிலாளர்களின் உடன் தேவை நுகர்வு பூர்த்தி செய்யப்படும். ஆனால், நீண்ட காலத்தில் நாட்டிற்கு ஆபத்தை விளைவிக்கும். மூலதன வளர்ச்சி வீதம்

குறைந்தால் கூலி நிதி குறையும். அதன் மூலம் தொழிலாளர்களின் வாழ்க்கைத் தரமும் குறையும்.

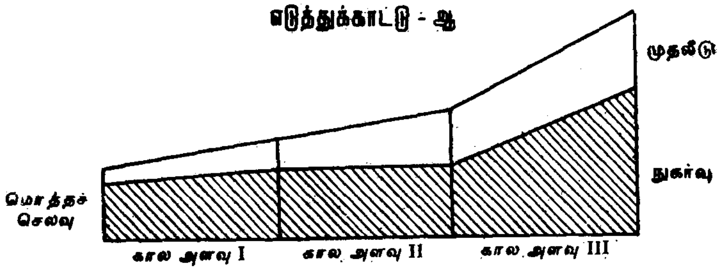
இங்கிலாந்து நாட்டில் 1750-லிருந்து 1820-க்குள் மக்கள் தொகை இரண்டு மடங்காக அதிகரித்தது. அதனால், உற்பத்தியைப் பெருக்கவேண்டிய சூழ்நிலை ஏற்பட்டது. ஆனால், இது நுகர்வைப் பெருக்குவதற்குப் பதில் முதலீடுகளைப் பெருக்கியது.

வருமான ஓட்டத்தின் மாறுபட்ட பயன்கள்

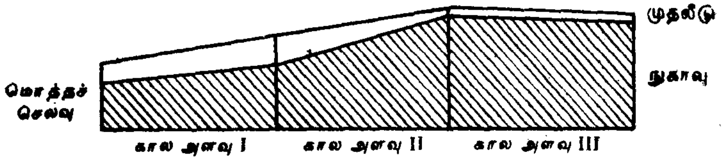
எடுத்துக்காட்டு - அ



எடுத்துக்காட்டு - ஆ



எடுத்துக்காட்டு - இ



படம்— 2

படம் 2-ல் காட்டியதைப் போல் எடுத்துக்காட்டு 'அ' வில் வருமானப் பகிர்வு கலைக்கப் படாமல் அப்படியே உள்ளது. முதல் கால அளவில் உள்ள பகிர்வு இரண்டாம், மூன்றாம்கால அளவில் கராகவும் நிதானமாகவும் வருமானம் வளர்வதற்கு அனுமதிக்

கிறது. எடுத்துக்காட்டு 'ஆ' வில் கூலியும் நுகர்வும் இரண்டாவது கால அளவில் உறுதியாக்கப் படுகிறது. இதிலிருந்து கிடைக்கும் இலாபம் வேகமாகச் சேமிப்பு அதிகரிக்க வாய்ப்பு அளிக்கிறது. இது முதலீட்டைப் பெருக்கி, தேசீய வருமானத்தை அதிகரிக்கிறது. எடுத்துக்காட்டு 'இ'ல் வருமானம் அதிகரிப்பதால் கூலியும், நுகர்வும் மேலே இழுக்கப்படுகின்றன. மூன்றுவது கட்டத்தில் இலாபம், முதலீடுகள் மேல் இருக்கின்ற அழுத்தம் மூலதன அளவைக் குறைத்துத் தொழிற்சாலையின் உற்பத்திச் சக்தியையும் குறைக்கின்றது. வருமானம் குறைவதால் கூலியும், நுகர்வும் கீழே இழுத்துச் செல்லப்படுகின்றன. அப்பொழுது சமுதாயத்தில் உள்ள எல்லோரும் துன்புறுகின்றனர். மூன்றுவது கட்டத்தில் காட்டியது போல முதலீட்டின் செலவில் நுகர்வை விரிவுபடுத்த முனைந்தால் மொத்த உற்பத்தி குறையும்.

சேமிப்பதனுல் மொத்த செலவு குறையும் என்பதை தொன்மைப் பொருளியல் வாதிகள் மறுத்தனர். "ஒருவனிடம் 10 000 பவுண்டு இருக்கிறதென்றுல் அவன் அதைப் பெட்டியில் வைத்துப் பூட்டி அழகு பார்ப்பதில்லை. அந்தப் பணம் அதிகரிக்க வேண்டுமென்று விரும்புகின்றுன். அவன் தனக்காகப் பணத்தைச் செலவு செய்யாவிட்டாலும் மற்றவர்களுக்குக் கடனுக கொடுக்கின்றுன். அப்படி வாங்கிய பணத்தை அவன் உற்பத்தி பெருக்கவும் செலவழிக்கலாம் அல்லது வீண் செலவும் செய்யலாம். ஒவ்வொருவனும் தன் வருமானத்தைச் செலவு செய்யவேண்டும். தனக்குக் குறைவாகச் செலவு செய்தால் உலகத்திலுள்ள மற்றவர்களுக்கு அதிகமான பணம் இருக்கிறது."[11] முதலீட்டைத் தானுகவே சேமிப்பு அதிகரிக்கும். முதலீடு உழைப்பின் தேவைக்கு ஊக்கமளித்து உழைப்பின் வருமானத்தை அதிகரிக்கும் என்று தொன்மைப் பொருளியல் வாதிகள் நம்புகின்றனர்.

ஒரு நாட்டின் மூலதனம் நிலையாக இருந்தால் உழைப்பின் தேவையும் மாறுவது கிடையாது. நீண்ட காலத்தில் தான் உண்மையான வருவாய் அதிகரிக்க முடியும். மேலும், உடனடியான நுகர்வின் அதிகரிப்புச் செலவில்தான் உண்மையான வருவாய் உயரும். கூலி நிதிக் கோட்பாட்டில் வகுபடு எண்ணை (Numerator) உயர்த்துவது சாத்தியமல்ல. அதனுல் வகுக்கும் எண்ணைக் (Denminoator) குறைப்பதனுல் தனிமனிதன் வருவாய் பெருகும். அதனுல் நன்மைகள் கிடைக்கும்.

உண்மையான கூலி எப்பொழுதும் பிழைப்பு மட்டத்தையே சுற்றி அமைகிறது. சம உடைமைவாதிகள் (Socialists) இதனைக்

[11] Political Economy (London, Richard Grippin.-P. 170)

'கூலி இரும்பு விதி' (Iron law of wages) என்றனர். இந்த விதியின் கருத்து என்னவென்றால் வருமானம் பிழைப்பு மட்டத்திற்கு அதிகமாக இருந்தால் தொழிலாளர்கள் எண்ணிக்கை அதிகரித்து தனிமனிதன் உண்மையான கூலி வீதம் குறைந்து விடுகிறது. பிழைப்பு மட்டத்திற்குக் கீழ் உண்மைக் கூலி வீதம் இருந்தால் வறுமையினால் தொழிலாளர்கள் எண்ணிக்கை குறைகிறது. அதனால், உண்மை வருவாய் பிழைப்பு மட்ட அளவு அதிகரிக்கிறது. செல்வந்தர்களின் சொத்தை மறுபகிர்வு செய்வதனால் தொழிலாளர்களின் வறுமையை நீக்க முடியும் என்பதை மால்தஸ் நம்பவில்லை. மால்தஸ் கருத்துப்படி கூலி மட்டம் தொழிலாளர்களாலேயே நிர்ணயம் செய்யப்படுகிறது. முதலாளிகள் தொழிற்சாலைகளை நடத்த மூலதனத்தைச் செலவு செய்ய முன் வருவதால்தான் தொழிலாளர்களுக்குக் கூலி கிடைக்கின்றது. அதனால் கூலி நிதிக் கோட்பாட்டின் படி முதலாளிகள் தொழிலாளர்கள் நலனைப் பாதுகாக்கின்றனர் என்று கூறலாம்.

கூலி நிதிக் கோட்பாட்டின் வீழ்ச்சி :

கூலி நிதிக் கோட்பாடு கணக்கு விகிதம் ஏற்றுக் கொள்ளக் கூடியதாக இருந்தாலும் தொழிலாளர்களும் தொழிற் சங்கங்களும் அந்தக் கோட்பாட்டினை ஏற்க மறுத்தனர். தொழிலாளர்கள் ஒன்று சேர்ந்து அதிகமான கூலி கேட்பதால் அவர்கள் எதிர் காலத்தில் முன்னேற்றம் ஏற்படாது என்ற கருத்தை அவர்கள் மறுத்தனர். தொழிலாளர்கள் அவர்கள் நலனுக்காக வருமானத்தை மறுபகிர்வு செய்யக் கூடும். அப்படித் தொழிற் சங்கங்கள் ஒன்றுபட்டு வெற்றியடைந்தாலும் அது புத்திக் கூர்மையான கைக்கோள் என்று கூறமுடியாது. கேயிர்ன்ஸ் (Cairnes) கருத்துப்படி தொழிற் சங்கங்களுக்கு நீண்ட காலத்தில் கூலி வீதத்தை மாற்றச் செல்லாக்கு கிடையாது. ஒழுங்கான அமைப்பின் கீழ் வரும் தொழிலாளர்கள் ஒன்றுபடாத அல்லது அமைப்பு இல்லாத தொழிலாளர்கள் செலவில் நலனை அடைகின்றனர் அப்படி ஒரு சாரார் இன்னலடைகின்றனர் என்றால் அது தொழிற்சங்கக் கூலிக் கைக்கோளை விட நிர்வாக விலைக் கைக்கோளின் விளைவல்லவா ?

இந்தக் கோட்பாடு மற்றொரு கேள்வியை எழுப்புகிறது. மூலதனம் தொழிலாளர்களை வேலை செய்ய இயக்குகிறது என்றால் மூலதனத்தை எது இயங்கச் செய்கிறது? மூலதனம் விரிவடைய வேண்டுமென்றால் போதுமான அளவு இலாபம் இருக்க வேண்டும். தொன்மைப் பொருளியல்வாதிகள் இலாபம், கூலி, முதலீடு நுகர்வு

எல்லாம் போட்டியிடும் தொடர்பில் இருக்கின்றன என்று நினைத்துக் கொண்டிருக்கின்றனர். ஆனால், கூலியையும் இலாபத்தையும் ஒரே நேரத்தில் விரிவடையச் செய்ய முடியுமா? பயன்படுத்தாத செல்வங்கள் இருந்தால் அதை வேகமாகப் பயன்படுத்துவதன் மூலம் உற்பத்தியை அதிகரிக்கலாம். மந்தத்திலிருந்து முன்னேற்றத்திற்குச் செல்லும்போது தேசீய வருமானம் அதிகரிப்பதால் நுகர்வும் முதலீடும் அதிகரிக்கக் கூடும். மந்த காலத்தில் நுகர்வை அதிகரிப்பதன் மூலம் தான், முதலீட்டை விரிவு படுத்த முடியும் என்று தொழிலாளர்கள் கருதுகின்றனர்.

தொழிலாளர்கள் அதிகம் எதிர்பார்க்கும் பொழுது அது கிடைக்கவில்லையானால், கொந்தளிப்பு ஏற்படுகிறது. பணக்காரர்களின் வருமானத்தைப் பெருக்குவதை விட, ஏழைகளின் வருமானத்தைப் பெருக்க வேண்டுமென்று சிஸ்மாண்டி (Sismondi) கூறுகின்றார். ஏனென்றால், தொழிலாளர்கள்தான் பணக்காரர்களை விட அதிகமாகப் பொருள்களை வாங்குகின்றனர். அவர்கள் மூலம் தான் சந்தைகள் வளர்ச்சி அடையும்.

சம உடைமைவாதிகள் நாட்டின் பொருளாதார நன்மைகளைப் பெருக்கத் தனியார் முதலீடும் சேமிப்பும் வேண்டுமென்று விரும்பினாலும், நுகர்வு குறைவாக இருந்தால் சமுதாயம் அதிகமாக முதலீடு செய்யும் என்று பயந்தனர். மால்தஸ் கருத்துப்படி உற்பத்தியை விட நுகர்வு அதிகமாக இருந்தால் நாட்டின் மூலதனம் குறையும். உற்பத்தி நுகர்வை விட அதிகமாக இருந்தால் சேர்த்து வைத்து நுகர வேண்டும் என்ற ஆசை இருக்காது. இந்த இரண்டிற்கும் இடையே ஓர் இடத்தில் உற்பத்தியின் சக்தியும் நுகர்வின் விருப்பமும் நாட்டின் செல்வத்தை அதிகரிக்க உதவும். மேலும், அளிப்பு தானாகவே தேவையை உண்டாக்குகிறது என்பதை மால்தஸ் ஏற்கவில்லை. பணக்காரர்களுக்கு வாங்கும் சக்தி இருக்கலாம். ஆனால் செலவழிக்க மனமிருக்காது. தேவையின் விரும்பிய தோல்வி இது. ஏழைகளுக்குச் செலவழிக்க மனமிருக்கலாம். ஆனால் சக்தி இருக்காது. தேவையின் விரும்பாத தோல்வி இது. அதனால் தொடர்ந்து சேமிக்கும் பொழுது அது அதிகமாவதால் தானாகவே தேவையை உண்டாக்கும் என்பதை மால்தஸ் நம்பவில்லை.

பத்தொன்பதாம் நூற்றாண்டில்தான் கூலி உயர்வினால் நுகர்வு அதிகரிக்கும். அதன்மூலம் முதலீடு பெருகி, தொழிலாளர்களுக்கு நன்மையை அளிக்கும் என்று கருதினர். தொழிலாளர்கள்

தான் தொழிற்சாலையின் தசை நார்கள். அவர்கள் தான் தொழிற் சாலையின் அடிப்படைக் கூலியின் அளவு எவ்வளவுக் கெவ்வளவு அதிகமாக இருக்கின்றதோ அவ்வளவுக்கவ்வளவு அடிப்படை பலமாக இருக்கும். தொழிலாளர்களுக்குத் தேவையான உணவும், இருக்க இடமும், ஓய்வும் இருந்தால் கூலியின் உயர்வை விட, உற்பத்தி வேகமாக அதிகரிக்கும். இங்கிலாந்தில் உள்ள ராபர்ட் ஓவன் (Robert Owen) என்னும் முதலாளி இந்தக் கருத்தை ஆதரிக்கின்றார்.

கூலி உயர்வின் எல்லை மூலதனத்தின் இடப்பெயர்ச்சியைப் பொறுத்திருக்கிறது. மூலதனம் ஒரே இடத்தில் இருந்தால், முதலாளி தொழிற்சாலையை விட்டு வெளியேற விருப்பமில்லை என்றால் தொழிலாளர்கள் அதிகமான கூலி பெறுகின்றனர். முதலாளி குறைந்த காலத்தில் நிலையான செலவுகள் கிடைப்பதால் அந்தத் தொழிலில் இருக்க விரும்புவான். ஆனால், நீண்ட காலத்தில் உற்பத்திச் செலவுகூடக் கிடைக்கவில்லை என்றால் முதலாளிஅந்தத் தொழிலில் இருக்க மாட்டான். முதலாளி முதலில் இருந்த இடத்தை விட்டு வேறு இடத்திற்குச் சென்றால் நீண்ட காலத்தில் உற்பத்திச் செலவு மாத்திரம் கிடைக்குமானால், அவன் அந்தத் தொழிலை விட்டு விடுகின்றான். அதனால் கூலி நிதிக் கோட்பாடு கூலி உயர்வைச் சரியாக விளக்கவில்லை. கூலி அதிகரிப்பினால் வேலை வாய்ப்பு குறைகிறது என்றால் அதுதான் கூலி உயர்வின் எல்லையைக் காட்டுகிறது.

பிரான்சிஸ் வால்கர் (Francis Walker) கருத்துப்படி வேலை நிறுத்தத்தினால் கூலி நிதியை உயர்த்த முடியாது என்று கூறுகின்றார். வேலை நிறுத்தத்தினால், வேலைக்காக மனு போடுபவர்களின் எண்ணிக்கை குறைவது கிடையாது. அதனால் வேலை நிறுத்தம் கூலியை உயர்த்த முடியாது என்று கூறுகிறார். தொழிலாளர்கள் உற்பத்தி, நெகிழ்ச்சி மிக்கதாக இருப்பதால் கூலி நிதியும் நெகிழ்ச்சி மிக்கதாக இருக்கிறது. அதிகமான இலாபம் தொழிலாளர்களுக்கு நன்மை பயக்கிறது என்பதை வால்கர் மறுத்தார். தொழிற் சங்கங்களின் மூலமாகத்தான் தொழிலாளர்களுக்கு நீதி அளிக்கமுடியும் என்கிறார்.

இந்தக் கோட்பாட்டில் உள்ள வேறொரு குறைபாடு என்னவென்றால், கிடைக்கும் நுகர்வுப் பொருள்களின் அளவு நிலையாக இருக்கிறது என்பதாகும். அப்படிப் பொருள்களின் அளவு நிலையாக இருந்தாலும் இலாபத்தையும் வாரத்தையும் குறைத்துக் கூலியை ஏன் அதிகமாக அளிக்கமுடியாது என்பதையும் விளக்கவில்லை.

இதில் குறைபாடுகள் இருந்த போதிலும் ஓர் உண்மையை மறுக்க முடியாது. அதாவது பயன்படுத்தாத உற்பத்தி வளங்களோ அல்லது செல்வத்தை நுகரும் வகுப்பினரோ இல்லை என்றால் அங்கு குறைந்த காலத்தில் மொத்தக் கூலிப் பணத்தை உயர்த்துவது இயலாது. கூலியை உயர்த்த வேண்டுமென்றால் நாட்டு வருமானத்தை அதிகரிக்க வேண்டும். ஒரு நாட்டில் இருக்கும் மூல தனம் மட்டுமல்லாமல் அது எப்படிப் பயன்படுத்தப்படுகிறது என் பதைப் பொறுத்து கூலி அமைந்துள்ளது.[12] சுறுசுறுப்பான வியா பார காலங்களில் கூலி அதிகமாக இருக்கும். ஆடம்பரப் பொருள் உற்பத்தியிலிருந்து நுகர்வுப் பொருள் உற்பத்தி பெருகி அதிகமான பணக் கூலி அளிக்கப்பட்டால் உண்மையான கூலி உயரும். ஆனால், கூலி நிதிக் கோட்பாடு நிலையான (கடினமான) கூலியை நிர்ணயிக்கவில்லை என்று கூறும்பொழுது அந்தக் கோட்பாட்டின் மதிப்பு குறைந்து விடுகிறது.

பழைய கோட்பாட்டினைவிட இது மேலானது. கூலி எப்பொழுதும் ஒரே நிலையில் இருப்பது இல்லை. அது மாறிக் கொண்டே இருக்கிறது. மூலதனமும் மக்கள் தொகையும் மாறும் பொழுது கூலியும் மாறுபடுகிறது. இந்தக் கோட்பாட்டின்படி கூலி உயரவேண்டுமென்றால் மக்கள் தொகையைக் கட்டுப்படுத்த வேண்டும். மேலும் தொழிற்சங்கங்கள் கூலியை உயர்த்துவதில் பலனற்றவைகளாயிருக்கின்றன என்பதை இந்தக் கோட்பாடு நிரூபிக்கின்றது. மூலதனப் பெருக்கத்தைத் தடுக்க வரி விதிப் பார்களேயானால் அது கூலி நிதியைக் குறைக்கும். அதனால் கூலியை உயர்த்துவதற்கு ஒரே ஒரு வழி, தொழிலாளர்கள் தங்கள் குடும்பத்தின் எண்ணிக்கையைக் குறைத்துக்கொண்டு முதலாளியின் முன்னேற்றத்திற்காக உழைக்கவேண்டும். தொழிற் சங்கம் அல்லது சட்டத்தின் மூலமாக ஒரு வகுப்பினர் கூலி உயருமேயானால், கூலி நிதி அளவு குறைந்து மற்றொரு வகுப்பு தொழிலாளர் கூலியைக் குறைக்கும். அல்லது அவர்கள் வேலையில்லாமல் இருக்க நேரிடும். மாறாக, ஒரு பிரிவினர் கூலி மிகக் குறைவாக இருந்தால் வேறு வேலையாட்களை அமர்த்த அதிகக் கூலி நிதி கிடைக்கிறது. தொழிற் சங்கங்கள் கூலியை அதிகரித்து, மூலதனப் பெருக்கத்தைத் தடுப்பார்களானால் தொழிலாளர்கள் மிக வேகமாகப் பெருகுவார்கள். மூலதனத்தின் அளவிற்கு நேர்விகித முறையிலும், தொழிலாளர்கள் எண்ணிக் கைக்கு எதிர்விகித முறையிலும் கூலி விதங்கள் மாறுகின்றன. வாழ்க்கைத்தரம் உயர்வாக இருக்கும் பொழுது, பிறப்பு விகிதம்

12 Edward West – Price of Corn and Wages of Labour.

குறைவாக இருக்கும். அதனால் கூலி உயர்ந்தால் அது தொழிலாளர்களின் அளிப்பைக் குறைக்கும். இது மால்தஸ் கூற்றுக்கு மாறாக அமைகிறது.

சில நேரங்களில் தொழிலாளர்களுக்கு அதிகமான கூலி கொடுத்தாலும் அது இன்றியமையாத பொருள்களின் அளிப்பை அதிகரிப்பது இல்லை. அப்படி அதிகமாகப் பணத்தை அவர்கள் செலவழிக்கும் பொழுது இன்றியமையாத பொருள்களின் விலை உயரும். 1865-ம் ஆண்டு கூலி நிதிக் கோட்பாட்டை மார்க்ஸ் ஆதரித்த பொழுது இந்தக் கடினத்தன்மை குறுகிய காலத்திற்குத் தான் நீடிக்கும் என்று கூறினார். குறுகிய காலத்திற்கு இன்றியமையாத பொருள்களின் தேவை அதிகரிக்கும் பொழுது அவைகளின் அளிப்பு அதிகரிக்கும். செல்வந்தர்களின் போகப் பொருள்களை உற்பத்தி செய்வதை விட்டு அந்தப் பணத்தை இன்றியமையாத பொருள்களை உற்பத்தி செய்வதில் முதலாளிகள் ஈடுபடுத்துகின்றனர். குறைவான வருமானம் வரக்கூடிய துறையிலிருந்து அதிகமான வருமானம் வரக்கூடிய துறையில் மூலதனமும் உழைப்பும் மாற்றப்படும். எவ்வளவு தேவை அதிகரித்ததோ அவ்வளவு உற்பத்தி பெருகும் வரை அதே விகிதம் முன்பு தேவை குறைவாக இருந்த துறையிலிருந்து மாற்றுதல் செய்யப்படும்.

புதிய தொன்மையியல் கூலிக் கோட்பாடு: (Neo Classical Wage Theory)

"பல பொருளாதார நிபுணர்கள் கூலியைப்பற்றிக் கருத்து தெரிவிக்கும் பொழுது உண்மைக்குப் புறம்பாக இருப்பதனால் பொருளாதார இயலின் புகழ் அதிகரிப்பதற்குப் பதில் தீமை ஏற்படுகிறது"[13] கூலி நிதிக் கோட்பாட்டில் இக் கருத்து உண்மையாக இருக்கிறது. கூலி நிதிக் கோட்பாட்டில் குறைகள் இருந்த போதிலும் அதிலுள்ள உண்மைகளை மறுக்க முடியாது. தொன்மைப் பொருளியல் வாதிகள் கருத்துப்படி கூலி நிதி என்பது குறிப்பிட்ட காலத்தில் நுகர்வதற்காகக் கிடைக்கும் பொருள்களின் எண்ணிக்கை என்று கூறலாம். ஆனால் கூலி நிதி, நுகர்வுப் பொருள்களை அளிக்கும் ஒரு நீரோடை என்று கருதினால் எதிர் காலத்தில் அந்தப் பொருள்களின் உற்பத்தி நிகழ்காலத்தில் வருமானத்தை முதலீட்டிற்கும், நுகர்விற்கும் பகுத்துக் கொடுப்பதைப் பொறுத்திருக்கிறது. அவர்கள் அதிக முதலீடு (அல்லது குறைந்த நுகர்வு), பின்னால் அதிக நுகர்வினை அளிக்காது

[13] K. W. Rothschild - The Theory of Wages.-P. 7

என்கின்றனர். உழைப்பின் தேவை சேமிப்பின் தேவைக்கோட்டிற்குத் தலைகீழாக உள்ளது. சேமிப்பு அதிகமாக இருக்கும் பொழுது வட்டி விதம் குறைவாக உள்ளது. முதலீடுகள் எண்ணிக்கை அதிகரிக்கும் பொழுது உற்பத்தியின் அளவும் பெருகுகின்றது. அதனால் உழைப்பிற்கான தேவையும் அதிகரிக்கிறது.

இந்தச் சங்கிலித் தொடரின் கடைசி சங்கிலிகளில்தாம் இந்தப் புதிய தொன்மையியல் கருத்தோட்டம் சில கோட்பாடுகளைத் தந்துள்ளது. முதலீட்டிற்கும் உழைப்பின் தேவைக்கும் உள்ள தொடர்பை ஆராயும் பொழுது தொன்மைப் பொருளியல் வாதிகள், தொழிலாளர்களை மூலதனம் இயக்குகிறது என்று கூறுகின்றனர். அல்லது விரிவடைந்த சேமிப்பின் அளிப்புக்கோடு விரிவடைந்த உழைப்பின் தேவைக் கோட்டினை உண்டாக்குகிறது. இந்தப் பொருளில் இறுதிநிலை உற்பத்தியாக்கக் கோட்பாட்டின் வளர்ச்சி கூலி நிதிக் கோட்பாட்டினை விரிவு படுத்துதலாகும்.

கூலி இரண்டு சக்திகளால் நிர்ணயிக்கப்படுகிறது. அதாவது உழைப்பின் அளிப்பும், உழைப்பின் தேவையும் கூலியை நிர்ணயிக்கின்றன. நீண்ட காலத்தில் உழைப்பின் அளிப்புக்கோடு நெகிழ்ச்சி மிக்கதாக உள்ளது. தொழிலாளர்களின் வாழ்க்கைத் தரத்தைத் தொழில் நுட்பவியல் மூலமாகத்தான் உயர்த்த முடியும். கூலி நிதிக் கோட்பாட்டின் படி தேவைக்கு அதிகமாக உற்பத்தி இருந்தால் அந்த உற்பத்தியே தேவையை உண்டு பண்ணும். இறுதிநிலை உற்பத்தியாக்கக் கோட்பாடு உழைப்பின் தேவையை நிர்ணயிக்கும் காரணிகளை வலியுறுத்தியது. உழைப்பின் வாங்கும் சக்தியை விட உழைப்பின் உற்பத்தித் திறன்தான் அவசியம்.

இறுதி உற்பத்தித்திறன் கோட்பாட்டின் தொடக்கநிலைகள் : (Early origins of the Marginal Productivity Theory)

பத்தொன்பதாம் நூற்றுண்டில் கூலி நிதிக் கோட்பாடு கைவிடப்பட்டது. பொருளாதார அறிஞர்கள் தேவைக் கோட்டின் மீது கவனம் செலுத்தினர். முதலாளிகளால் முன்னதாகவே நியமிக்கப்பட்ட கூலி நிதியைப் பொறுத்ததல்ல கூலி; அது தொழிலாளர்கள் தேவையையும் உற்பத்தியையும் பொறுத்தது என்று மார்ஷல் கூறுகின்றுர். தொழிலாளர்களுக்கான தேவை நிலையான நிதியைப் பொறுத்ததல்ல; ஆனுல் அவர்கள் உற்பத்தியைப் பொறுத்திருக்கிறது. தொழிலாளர்கள் தேவை, நெகிழ்ச்சி மிக்கதாக இருந்தால் உற்பத்தி பெருகினுல் தான் கூலியை இயற்கை மட்டத்திலிருந்து அதிகரிக்கமுடியும். ஆனுல், தொழி

லாளர்கள் கூலிக்காக ஒதுக்கப்பட்ட பணம் குறையும். இது மிகவும் ஆபத்தானது.

ஆடம் ஸ்மித் உழைப்பின் தேவை அதன் உற்பத்தித்திறனுல் நிர்ணயிக்கப்படுகிறது என்றுர். வணிகவியல் வாதத்தினர் (Mercantilists) குறைந்த கூலி உற்பத்தித்திறனை அதிகரிக்கும் என்பதை மறுத்தனர். எட்வர்டு வெஸ்டு கருத்தின்படி உழைப்பின் உற்பத்தித் திறனின் மதிப்பு கூலி மட்டத்தால் நிர்ணயிக்கப்படுகிறது, கூலியும் உற்பத்தித்திறனும் ஒன்றுகவே அதிகரிக்கக் கூடும். வான் தூனன் (Von Thunen) என்ற ஜெர்மன் பொருளாதார நிபுணர் இறுதிநிலை உற்பத்தித்திறன் கோட்பாட்டினை விரிவு செய்தார். குறிப்பிட்ட அளவு நிலத்தில் மூலதனம் நிலையாக இருக்கும் பொழுது கூடுதலான விவசாயிகளை வேலைக்கு அமர்த்தினுல் கூடுதலான தொழிலாளியின் உற்பத்தித் திறன் குறைகின்றது. அதிகமான தொழிலாளர்கள் வேலைக்கு அமர்த்தும் பொழுது முதலிலிருந்தே வேலையில் இருந்தவர்கள் கடினமாக உழைத்த போதிலும் எல்லாத் தொழிலாளர்களுடைய கூலி வீதமும் குறைகின்றது. ஒரு தொழிலாளியின் கூலி கடைசியாக அமர்த்தப்பட்ட தொழிலாளி என்ன உற்பத்தி செய்கின்றுனே அதற்குச் சமமாக இருக்கிறது. தொழிலாளியின் உற்பத்தித் திறன், மொத்த உழைப்பின் அளிப்பு இரண்டும் கூலி மட்டத்தை நிர்ணயிக்கின்றன. கணிதப்படி நியாயமான கூலி $= \sqrt{a\,b}$

a — தொழிலாளர்கள் தங்கள் பிழைப்பிற்காக வாங்கும் பொருள்களின் விலையையும்

p — தொழிலாளி உற்பத்தி செய்த பொருளின் மதிப்பையும் காட்டுகிறது.

H. விக்ஸ்டீட் (H. Wicksteed), லியான் வால்ரஸ் (Le'on (Walras) J. B. கிளார்க் (J. B. Clark) போன்றவர்கள் இறுதிநிலை உற்பத்தித் திறன் கோட்பாட்டினை மேலும் விரிவாக்கினர்.

J. B Clark இயற்கை விதிப்படி காலத்தையும் இடத்தையும் பொறுத்திராமல் கூலி நிர்ணயிக்கப் படுகிறது என்று கூறுகின்றுர்.

தொழிலாளிக்கு அளிக்கப்படும் கூலி அவன் உற்பத்தி செய்யும் பொருளின் மதிப்பிற்குச் சமமாக இருக்கிறது என்று ஜெவான்ஸ் கூறுகின்றார். கடைசியாகத் தொழிலாளிக்கு அளிக்கப்படும் ஊதியம் அவனுடைய உற்பத்திக்குத் தகுந்தாற் போல மாறுகிறது என்பதைக் காணலாம்.

குறைந்து செல் விளைவு விதியும் இறுதிநிலை உற்பத்தித் திறனும் : (The principle of Diminishing Returns and Marginal productivity).

உற்பத்திக் காரணிகள் நான்கான நிலம், உழைப்பு, மூலதனம், தொழிலமைப்பு ஒவ்வொன்றும் அவைகளின் வெகுமானம் வாரம், கூலி, வட்டி, இலாபத்தைப் பெறுகின்றன. ஒரு நாட்டில் கிடைக்கும் வளம் பொருள்கள் எல்லாம் ஒரே அளவில் கிடைப்பது கிடையாது. ஓர் இடத்தில் தொழிலாளர்கள் அதிகமாக இருப்பார்கள், மூலதனம் குறைவாக இருக்கும். மற்றோர் இடத்தில் மற்றப் பொருள்கள் அதிகமாகவும் தொழிலாளர்கள் குறைவாகவும் இருப்பார்கள், எல்லாப் பொருள்களும் அளவில்லாமல் கிடைக்குமானால் உற்பத்திக் காரணிகளை எந்த வீதத்தில் சேர்க்கின்றோமோ அதற்குத் தகுந்தாற்போல மொத்த உற்பத்தி இருக்கும். ஆனால், இந்த உற்பத்திக் காரணிகளில் ஒன்று அதிகமாகவும், மற்றொன்று குறைவாகவும் கிடைத்தால் மொத்த உற்பத்தி குறைந்து செல்விளைவு வீதத்தில் அதிகரிக்கும். பகிர்வின் இறுதி நிலை உற்பத்தித் திறன் கோட்பாடும் குறைந்து செல்விளைவின் அடிப்படையில் எழுந்ததாகும்.

உழைப்பின் இறுதி நிலை உற்பத்தித்திறனை நிர்ணயித்தல் : (Determining Labour's Marginal Productivity)

மற்றக் காரணிகளின் உற்பத்தியைக் கணக்கிடுவது போல் உழைப்பின் உற்பத்தியைக் கணக்கிட முடியாது. ஆனால், அதைக் கீழ்க்கண்ட முறையில் கணக்கிடலாம். மற்ற உற்பத்திக் காரணிகள் நிலையாக இருக்கும் பொழுது உழைப்பின் அளிப்பு மட்டும் மாறுபட்டால் மொத்த உற்பத்தியில் ஏற்படும் வேறுபாடு மாறுபட்ட உழைப்பின் பயன் எனக் கூறலாம். மொத்த உற்பத்தியில் ஏற்படும் மாறுதலைக் கொண்டு உழைப்பின் இறுதிநிலை உற்பத்தித் திறனைக் கண்டுபிடிக்கலாம். உழைப்பு மற்ற நிலையான காரணிகளுடன் சேர்ந்து செயல்படும் பொழுது இறுதி உற்பத்தியில்

அதன் பாகம் இருக்கிறது. தொழிலாளர்கள் எண்ணிக்கை மாறு வதால் மொத்த உற்பத்தி மாறுபடுகிறது என்று கூறுகிறேம். ஆனல், அந்த மொத்த உற்பத்தி மாறுவதற்கு உழைப்பு மட்டும் காரணம் அல்ல. இதை ஓர் எடுத்துக் காட்டு மூலம் விளக்கலாம்.

கொடுக்கப்பட்ட இயந்திரத் தொழிற்சாலையில் மூலதனம், மற்றக் காரணிகள் நிலையாக இருப்பதாக வைத்துக் கொள்வோம். இத்துடன் ஒரே மாதிரியான தொழிலாளர்களைச் சேர்ப்பதாக வைத்துக் கொள்வோம். அப்பொழுது உற்பத்தியில் ஏற்படும் மாறுதல் தொழிலாளர்களின் அளிப்பு மாற்றத்தினுல் என்று கூற லாம், தொழிலாளிகளே இல்லை என்றுல் அங்கு உற்பத்தி பூஜ்ய மாகும். இரண்டாவது தொழிலாளி, முதல் தொழிலாளியை விட இரண்டு மடங்குக்கு மேல் அதிகமாக உற்பத்தி செய்யலாம். மூன்ருவது தொழிலாளி இரண்டாவது தொழிலாளியை விட அதிக மாக உற்பத்தி செய்யக் கூடும். முதலில் நிலையான மூலதனத் துடன் கிடைப்பதற்கு அருமையான உழைப்பைச் சேர்க்கும் பொழுது உற்பத்தி வளர்ந்து செல்விளைவு விதியைப் பின்பற்று கிறது. ஆனுல், மேலும் மேலும் தொழிலாளர்களைச் சேர்க்கும் பொழுது அந்தத் தொழிற்சாலையில் தொழிலாளர்கள் எண்ணிக்கை அதிகமாவதால் கூடுதலான தொழிலாளர்கள் உற்பத்தியை அதிகரித்த போதிலும் முதலில் இருந்த தொழிலாளர்கள் போல அதிகரிப்பது கிடையாது. அந்தச் சமயத்தில் மொத்த உற்பத்தி குறைந்த வீதத்தில் அதிகரிக்கிறது.

தொழிலாளர்கள் எண்ணிக்கை உச்ச எல்லையினைத் (saturation point) தாண்டிய பிறகு மொத்த உற்பத்தி குறைந்த வீதத் தில் அதிகரிக்கிறது. இதனுல் எல்லாத் தொழிலாளர்களின் சராசரி உற்பத்தியும் குறைகிறது. ஒரு தொழிலாளியைக் கூட்டு வதால் ஏற்படும் அதிகமான உற்பத்திதான் அந்தத் தொழிலாளி யின் இறுதி நிலை உற்பத்தியாகும்.

இதைக் கீழ்க்கண்ட அட்டவணை 5 வரை படம் மூலமாக விளக்கலாம்.

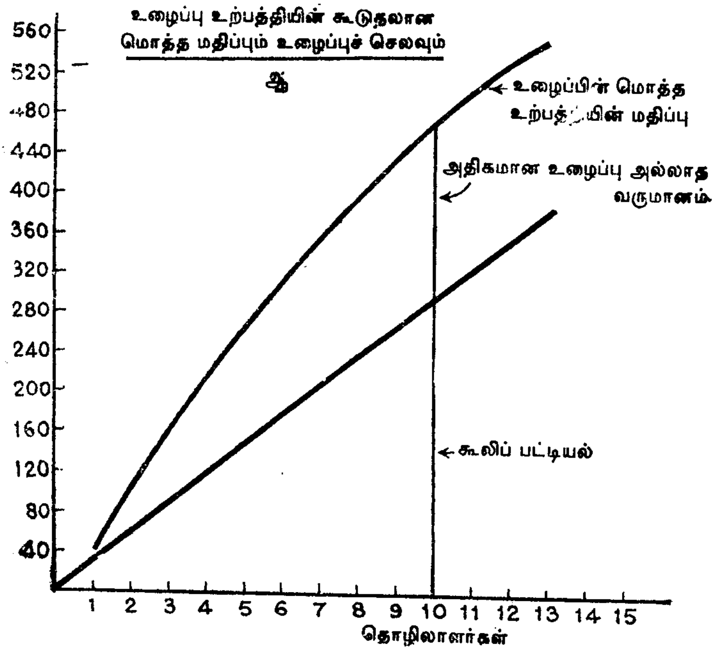
தொழிலாளியின் மொத்த, சராசரி, இறுதிநிலை உற்பத்திக்குள்ள தொடர்பு

அட்டவணை - 5

தொழிலாளர்கள்	இறுதிநிலை உற்பத்தியின் மதிப்பு	மொத்த உற்பத்தியின் மதிப்பு (கூடுதலான மொத்தம்)	சராசரி உற்பத்தியின் மதிப்பு	சராசரி உழைப்பு செலவு (assumed)	மொத்த உழைப்பு செலவு	உற்பத்தியின் மதிப்பு மொத்த உழைப்பு செலவு
0	0	0	0	0	0	0
1	40	40	40	30	30	10
2	60	100	50	30	60	40
3	65	165	55	30	90	75
4	60	225	56	30	120	105
5	55	280	56	30	150	130
6	50	330	55	30	180	150
7	45	375	54	30	210	165
8	40	415	52	30	240	175
9	35	450	50	30	270	180
10	30	480	48	30	300	180
11	25	505	46	30	330	175
12	20	525	44	30	360	165
13	15	540	42	30	390	150
14	10	550	40	30	420	130

அட்டவணை 5-ல் காட்டியபடி மூன்றாவது தொழிலாளி வரை ஒவ்வொரு தொழிலாளி அதிகரிக்கும் பொழுது மொத்த உற்பத்தி, சராசரி உற்பத்தி, இறுதிநிலை உற்பத்தி அதிகரித்துக் கொண்டே போகிறது. நாலாவது தொழிலாளியின் இறுதிநிலை உற்பத்தி,

மூன்றுவது தொழிலாளியை விடக் குறைவாக இருக்கிறது. மொத்த உற்பத்தி வேகமாக அதிகரிக்கிறது. நான்காவது தொழிலாளியின் இறுதிநிலை உற்பத்தி மூன்றுவது தொழிலாளியை விடக் குறைவாக இருப்பதால் சராசரி உற்பத்தி குறைகின்றது. இறுதி நிலை உற்பத்தி, தொழிலாளர்கள் எண்ணிக்கை மாறுவதால் மொத்த உற்பத்தியில் ஏற்படும் மாறுதலைக் குறிக்கிறது. இந்த இறுதிநிலை உற்பத்தி உழைப்பினுல் மட்டும் ஏற்பட்டது என்று கூற முடியுமா? நிச்சயமாகப் புதிதாகத் தொழிலாளர்கள் சேர்க்கப் படாவிட்டால் புதிய உற்பத்தியும் ஏற்பட்டிருக்காது. தொழிலாளர்கள் நிலையான மூலதனத்துடன் சேர்ந்து வேலை செய்யும் பொழுது கூடுதலான உற்பத்தி உழைப்பும், மூலதனமும் சேர்ந்ததால் ஏற்பட்டதாகும்.

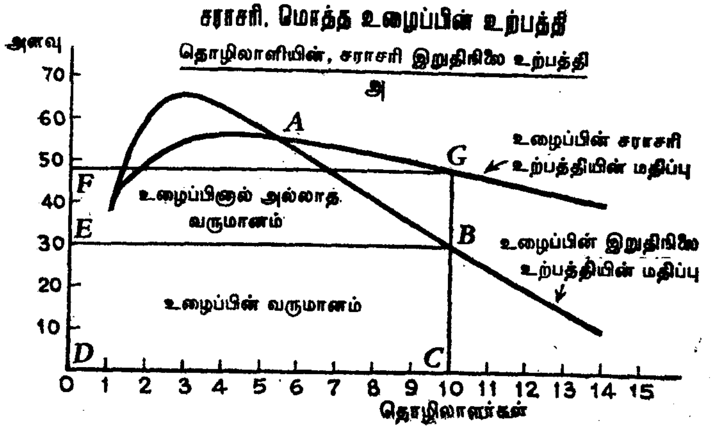


படம்—3

வரைபடம் 3-ல் காட்டியது போல எளிதாகக் கணக்கிடுவதற்காக ஒரு பொருளின் மதிப்பு ரூ 1.00 என வைத்துக் கொள்வோம். முதலாளி தன்னுடைய இலாபத்தை அதிகரிக்க வேண்டு

மென்றால், தொழிலாளர்களைச் சேர்ப்பதனால் ஏற்படுகின்ற கூடுதலான செலவு அதன் இறுதிநிலை வருவாய்க்குச் சமமாகும் வரை ஆட்களை வேலைக்கு அமர்த்துவான். எல்லாத் தொழிலாளர்களும் ரூ 30.00 கூலி பெறுவதாக வைத்துக் கொள்வோம். முதலாளிக்கு இலாபம் எப்பொழுது அதிகமாகும்? படத்தில் காட்டியதுபோல C வரை தொழிலாளர்களை வேலைக்கு அமர்த்தும் பொழுது கூடுதலான உற்பத்தி அவர்கள் செலவிற்குச் சமமாக இருக்கிறது. இந்த வேலை வாய்ப்பு மட்டம் தான் அதிகமான இலாபத்தைக் கொடுக்கிறது. C-க்குப் பிறகு தொழிலாளர்களை வேலைக்கு அமர்த்த மாட்டார்கள்.

பத்து தொழிலாளர்களை வேலைக்கு அமர்த்தி ஆள் ஒன்றுக்கு ரூ 30.00 கூலி கொடுத்தால் மொத்த கூலி ரூ 300.00. இதை DEBC காட்டுகிறது. பத்து தொழிலாளர்களும் சராசரி 84 பொருள்களை உற்பத்தி செய்தால் மொத்த உற்பத்தி 480. ஒன்றின் மதிப்பு ரூ. 100 என்றால் மொத்த வருவாய் ரூ. 480.00 லிருந்து மொத்தக் கூலி ரூ. 300.00 ஐக் கழித்தால் கிடைக்கும் ரூ 180.00 உழைப்பு அல்லாத வருமானத்தைக் காட்டுகிறது. இது EFGB-ல் குறிக்கப்படுகிறது.



படம்—4

இதை வேறொரு வழியாகவும் பார்க்கலாம். அதாவது மொத்த வருவாய்க்கும் மொத்தச் செலவிற்கும் உள்ள வேறுபாடு இலாபத்தைக் காட்டும். முதலாளி இலாபத்தை அதிகரிக்க

வேண்டுமென்று விரும்பும் பொழுது எத்தனைத் தொழிலாளர்களை வைத்தால் மொத்த வருவாய்க்கும் மொத்த கூலிக்கும் வேறுபாடு அதிகமாக இருக்குமோ அதுவரை வேலைக்குத் தொழிலாளர்களை அமர்த்துவார்கள். இதைத்தான் வரைபடம் 4 விளக்குகிறது.

இதைப் போலவே நிலம், மூலதனம், தொழிலமைப்பு (management) ஆகியவைகளின் இறுதிநிலை உற்பத்தியைக் கணக்கிடலாம். ஆனால், தனித்தனியாக ஒவ்வொரு உற்பத்திக் காரணிகளின் பங்கைக் கணக்கிடுவது இயலாத காரியம். உழைப்பின் இறுதிநிலை உற்பத்தியின் மதிப்பு, முதலாளியின் உழைப்புத் தேவையாகும். உழைப்பின் தேவை நெகிழ்ச்சி, தொழிற்சாலையின் அதிகமாகத் தொழிலாளர்களை எடுத்துக் கொள்ளும் சக்தியும், சந்தையில் அதிகமாக உற்பத்தி செய்யப்பட்ட பொருள்களின் மதிப்புக் குறையாமல் ஏற்றுக்கொள்ளும் சக்தியையும் பொறுத்திருக்கிறது. அதிகமாக உற்பத்தி செய்யப்பட்ட பொருள்களைச் சந்தையில் குறைவான மதிப்பில்தான் ஈர்த்துக் கொள்ளும் என்றால் உழைப்பின் தேவைக்கோடு நெகிழ்ச்சி குறைந்ததாக இருக்கிறது. உழைப்பின் தேவைக் கோட்டின் நெகிழ்ச்சியை இரண்டு காரணிகள் நிர்ணயிக்கின்றன. முதலாவது நிலையான தொழிற்சாலை சக்தியில் தொழிலாளியின் குறைந்து செல் உற்பத்தியும், இரண்டாவதாக அதிகமான பொருள்கள் உற்பத்தி செய்யும் போழுது நுகர்வோரின் குறைந்து செல் பயன்பாடும் ஆகும்.

கூலி எப்பொழுதும் இறுதிநிலை உற்பத்தி மதிப்பிற்குச் சமமாகவே இருக்கிறது. பால் டக்ளஸ் (Paul Douglas) அவர்கள் இறுதிநிலை உற்பத்தியாக்கக் கோட்பாடு முற்றிலும் உண்மை என்று கூற முடியாது. ஆனால், அநேகமாகக் கூலி இறுதி நிலை உற்பத்திக்குச் சமமாக இருக்கிறது என்று தன் புத்தகத்தில் எழுதுகின்றார்.[14] ஜே. ஆர். ஹிக்ஸின் கருத்துப்படி இறுதிநிலை உற்பத்தியாக்கக் கோட்பாடு கூலியை ஒழுங்குபடுத்த உதவுகின்றதே ஒழிய, எந்தச் சமயத்திலும் கூலி சரியாக எவ்வளவு இருக்கும் என்பதை நிர்ணயிக்க உதவாது என்கிறார்.

பொருளாதார நிபுணர்கள் ஒரு பொருளின் விலையைக் கடைசிப் பொருளிலிருந்து கிடைக்கும் அதிகப்படியான பயன்பாட்டை வைத்து விளக்க முற்பட்டனர்; உழைப்பின் சக்தியையும் இறுதிநிலைப் பயன்பாட்டின் மூலமாக விளக்கினார்கள். நுகர்

[14] Paul Douglas – Theory of Wages.-p. 61.

வோர் தேவையை நேரடியாகத் தொழிலாளர்கள் நிறைவேற்ற வில்லை. ஆனால், மறைமுகமாக அவர்கள் உற்பத்தி செய்த பொருள்கள் மூலம் மற்றவர் தேவையை நிறைவு செய்கின்றனர். தொழிலாளர்கள் அளிப்பு குறிப்பிட்ட அளவாக இருக்கும் பொழுது, அதிகப்படியாக ஒரு தொழிலாளியை வேலைக்கு அமர்த்தினால் உற்பத்தி எவ்வளவு அதிகரிக்குமோ அதற்குச் சமமாக ஊதியம் இருக்கும். ஒரு தொழிற்சாலையில் அதிகமாகச் சில தொழிலாளர்களை வேலைக்கு வைக்கவேண்டுமென்றால் அதிகமாக வைக்கப்படும் அந்த ஆட்கள் அதிகரிக்கும் நிகர உற்பத்திதான் அவர்களுக்கு முதலாளி அதிகமாகக் கொடுக்க விரும்பும் கூலியாகும். நிலையான இயந்திரங்களையும் கருவிகளையும் முன்பே அதிகமான தொழிலாளர்களையும் வைத்துக் கொண்டு உற்பத்தி செய்யும் பொழுது மேற்கொண்டு தொழிலாளர்களை வைத்தால் உற்பத்தித் திறன் குறைவாகும். அதாவது கொடுக்கப்பட்ட இயந்திரத்திலிருந்து அதிகமான தொழிலாளர்கள் மூலம் உற்பத்தியைப் பெருக்க முயன்றால், குறிப்பிட்ட அளவிற்குப் பிறகு, உற்பத்தி குறையும். அதாவது குறைந்து செல் விளைவு விதி செயல் படத் தொடங்கும். அதனால் ஒரு நாட்டில் அங்குள்ள இயற்கை வளங்களைப் பொறுத்து எத்தனை பேர் வேலைக்கு வைத்துக் கொள்ளலாம் என்பது ஒரு வரம்பிற்கு உட்பட்டதாகும். கொடுக்கப்பட்ட மூலதன அளிப்பும் இயற்கை வளமும், தொழிலாளர் உற்பத்தியும் வைத்து எந்த அளவு கூலியில் ஒருவனுக்கு வேலை கிடைக்கும் என்பதை நிர்ணயிக்க முடியும். அந்த அளவுக் கூலியைவிட அதிகமாகக் கேட்பார்களேயானால் வேலையின்மை ஏற்படும்.

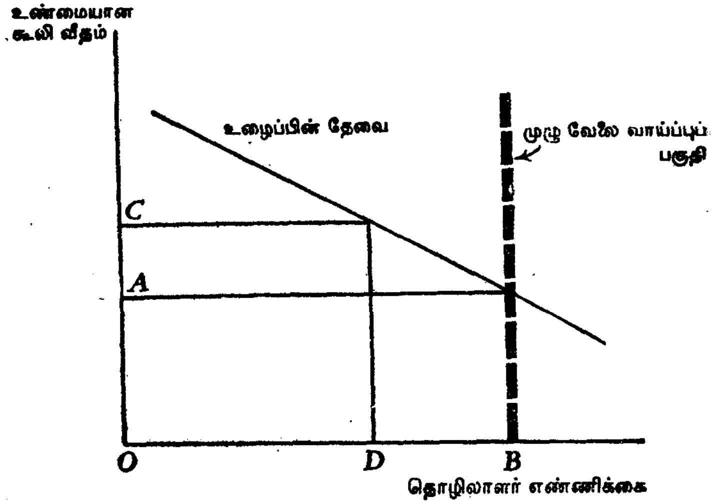
கடைசித் தொழிலாளியின் இறுதி நிலைஉற்பத்தியை விடக் கூலி குறைவாக இருந்தால், முதலாளி அதிகமான தொழிலாளர்களை வேலைக்கு அமர்த்துவதன் மூலம் தன் இலாபத்தை அதிகரிக்கலாம். கூலி, இறுதி நிலை உற்பத்தியை விட அதிகமாக இருந்தால், கூலி இறுதிநிலை உற்பத்திக்குச் சமமாகும்வரை தொழிலாளர்கள் வேலையிலிருந்து நீக்கப்படுவார்கள்.

இறுதிநிலை உற்பத்தித்திறன் ஆய்வின் உட்கிடைகள்: (Implications of Marginal Productivity Analysis)

நிலையான மூலதனத்துடன், தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கையை அதிகரிக்கும் பொழுது உற்பத்தியின் அளவு குறைகின்றது. அங்ஙனம் வேலைவாய்ப்பு அதிகரிக்கும் பொழுது எல்லாத் தொழிலாளர்களுடைய கூலியும் குறைகின்றது. இறுதிநிலை உற்பத்தியாக்கம் நெகிழ்ச்சியற்றதாக இருந்தால், அதிகமான வேலை

வாய்ப்பு கூலி விதத்தை மட்டும் குறைக்காமல் கூலிப் பட்டியலையும் (wage bill) குறைக்கின்றது. முதலாளிகள் கூலியைக் குறைக்காமல் அதிகமான தொழிலாளர்களை எப்படி எடுத்துக் கொள்ள முடியும்? குறைந்த காலத்தில் முதலாளிகள் தொழிற் சாலையின் சக்தியை அதிகரிக்க முடியாது. ஆனால், மிகைநேர மூலதன வளர்ச்சி தொழிலாளியின் உற்பத்தியை மாற்றும். முதலாளிகள் உழைப்பின் திறமையை அதிகரிக்கக் கூடிய வழிகளைப் பின்பற்றினால் உற்பத்தி அட்டவணை வலது பக்கம் மாறும். இப்பொழுது தொழிலாளிகள் அதிகமான பொருள்களை உற்பத்தி செய்வதால் உழைப்பின் தேவைக்கோடு உயரும். மூலதனம் அதிகரிப்பதனால் தொழிலாளர்களுக்குக் கூலி உயரலாம். அல்லது வேலை வாய்ப்புகள் அதிகரிக்கும். கூலி நிதிக் கோட்பாட்டின் படி மூலதனம் உழைப்பை இயங்கச் செய்கிறது என்று கூறியது இறுதிநிலை உற்பத்தித்திறன் கோட்பாட்டில் வெளிப்படையாகத் தெரிகிறது.

தொழிலாளர்களின் உற்பத்தி மதிப்பின் அட்டவணை



படம்—5

வரைபடம் 5-ல் மொத்தத் தொழிலாளர்களின் உற்பத்தி மதிப்பின் அட்டவணை மாதிரியை வரைந்திருக்கிறோம். இந்த

அட்டவணை நிறுவனத்திற்கு நிறுவனம் மாறுபடும். தொழிற்சாலைக்குத் தொழிற் சாலை மாறுபடும். ஆனால், உழைப்பின் மொத்தத் தேவையை ஒரு தனி உற்பத்தித் தொடர்பாகக் (function) காட்டலாம். B என்ற புள்ளியிலிருந்து மாதிரி முழுவேலை வாய்ப்புப் பகுதியினை வரையலாம் ஆகவே, முழுவேலை வாய்ப்பு நிலவ வேண்டுமென்றால் அதிக அளவு கூலி எவ்வளவு என்று வரைபடத்திலிருந்து தெரிகிறது. எந்தக் காரணத்தை முன்னிட்டாவது கூலிவீதம் C என்ற புள்ளியிலிருந்து A விற்கு அதிகமாக இருந்தால் DB அளவு வேலையின்மை ஏற்படும். தொழிலாளர்களின் பேரசக்திக் குறைவினாலும், சந்தை நிலவரத்தின் அறிவு இல்லாததாலும் போட்டியற்ற கூலி ஏற்படும்.

வேலையில்லாத தொழிலாளர்கள் இருக்கின்ற வேலைக்காகப் போட்டியிடும் பொழுது கூலி வீதம் A விற்குக் குறைக்கப்படுகிறது. இதன் மூலம் மறுபடியும் முழு வேலை வாய்ப்பு ஏற்படுகிறது. வேலையின்மை தற்காலிகமாக ஏற்பட்டுப் பிறகு மறைந்து விடுகிறது. மேலும், வேலையின்மை ஏற்பட்டால் அது தானாக ஏற்படுகிறது. கூலியைக் குறைப்பதனால் இந்தச் சூழ்நிலையைச் சமாளிக்கலாம். தொன்மைப் பொருளாதார மறுமலர்ச்சியினர் தொழிலாளர்கள் நலனுக்காக எடுத்துக் கொள்ளப்படும் நடவடிக்கைகளை வெறுத்தனர். பணக் கூலியைக் குறைப்பதனால் வேலையின்மையை நீக்க முடியும் என்ற கருத்தின் புகழ் மங்கத் தொடங்கியது. 1930 ம் ஆண்டுகளில் வேலையில்லாத் தொழிலாளர்கள் தங்கள் குடும்பத்தின் பிழைப்பிற்காக, எந்தக் கூலியையும் ஏற்றுக் கொண்டு வேலை செய்ய முன் வந்தாலும் அவர்களுக்கு வேலை கிடைப்பதில்லை என்ற நிலை இருந்தது.

இறுதி நிலை உற்பத்தித் திறன் கோட்பாட்டின் குறைபாடுகள் : (Defect Marginal Productivity Theory)

இறுதிநிலை உற்பத்தித் திறன் கோட்பாடு எல்லாக் கோட்பாடுகளையும் தழுவுவதாக இல்லை. மற்றக் கோட்பாடுகளைப் போலவே இதுவும் சில எடுகோள்களின் மீது அமைந்துள்ளது. பிழைப்பு மட்டக் கூலிக் கோட்பாடு, உழைப்புத் தேவையினைப் பற்றிக் கவலைப் படவில்லை. இறுதி நிலை உற்பத்தித் திறன் கோட்பாடு அளிப்பை அலட்சியம் செய்துவிட்டது. குறைந்த காலத்தில் பல வகையான அழைப்பின் அளிப்பு கொடுக்கப்பட்டதாகக் கொள்கின்றனர். அப்படி என்றால், கூலியைத் தேவை நிர்ணயிக்கிறது. இறுதி நிலை உற்பத்தித் திறன் கோட்பாடு உழைப்புச் சந்தையில் தேவையினைக் கூர்ந்து ஆராய வழி செய்துள்ளது.

முதலாளிகள் இலாபத்தை அதிகரிக்க வேண்டும் என்ற ஒரே எண்ணத்துடன்தான் செயல்படுகின்றனர் என்பதை ஏற்க முடியாது. பொருளாதார முன்னேற்றங்கள் ஏற்படுவதால் தொழிற்சங்கத் தலைவர்கள் கூலி வேலை வாய்ப்பிற்குள்ள தொடர்பினை மறுக்கின்றனர். இந்தக் கோட்பாடு நிறை குறை போட்டி சூழ்நிலையில் சரியாக இருக்காது. வருமானப் பகிர்வுப் பிரச்சினையில் இறுதி நிலை உற்பத்தியாக்கக் கோட்பாடு தீர்வு காண்பதில்லை. இந்தக் கோட்பாட்டில் நிறைவுப் போட்டி இருப்பதாக எடுகோள் மேற்கொண்டு, சில முடிவுகளைக் காண்கிறோம். ஆனால், உலகத்தில் நிறைகுறைப் போட்டி இருப்பதால் அந்த முடிவுகள் தவறான பாதையில் கொண்டு செல்லுகின்றன.

இக் கோட்பாட்டில் தொழிலாளர்கள், மூலதனம் அளிப்பு ஆகியவை எவ்வாறு நிர்ணயிக்கப்படுகிறது என்பதைக் கூற வில்லை. இதனைக் கூலிக் கோட்பாடாக ஏற்றுக் கொண்டாலும் அதற்கு அந்த உரிமை இல்லை என்று மார்ஷல் கூறுகின்றார். இக் கொள்கையில், நிகர உற்பத்திக்குச் சமமாக ஒரு தொழிலாளி யின் கூலி இருக்கிறது என்று கூறுவதில் எந்த விதமான பொருளுமில்லை. ஏனென்றால், நிகர உற்பத்தியைக் கணக்கிடு வதற்கு அவனுக்கு அளிக்கப்படும் ஊதியம் மட்டுமின்றி வேறு எந்தப் பொருள்களைக் கொண்டு உற்பத்தி செய்கிறானோ, அவை களையும் நாம் கணக்கெடுக்க வேண்டியுள்ளது. 15 தொழிலாளி களின் இறுதிநிலை நிகர உற்பத்தி (Marginal net product) தொழி லாளர் அளிப்பினை மட்டுமின்றி மற்ற எல்லா உற்பத்திக் காரணி களின் அளிப்பையும் பொறுத்துள்ளது என்று கூறும்பொழுது, அந்தக் கோட்பாட்டின் முழுமை குறைபடுகின்றது. தொழிலாளர் கள் போதாமல் இருந்து, மற்றவைகள் அதிகமாக இருந்தால் தொழிலாளர்களின் இறுதிநிலை நிகர உற்பத்தி அதிகமாக இருக்கும். அச்சமயம் தொழிலாளர்களைப் பெறுவதற்காகப் போட்டி ஏற்படும் பொழுது அதிகமான விலை கொடுக்கப்படு கிறது.

இறுதி நிலை உற்பத்தித் திறன் கோட்பாடு கீழ்க்கண்ட எடுகோள்களின் மேல் எழுந்ததாகும். அந்த எடுகோள்களுக்கும் எதிர்ப்புகள் உள்ளன.

எடுகோள்கள் :

1. முதலாளிகளால் கூடுதலான உற்பத்தியை அளவிட முடிகிறது.

15 Marshall - Principles of Economics.

2. முதலாளிகளிடையே தொழிலாளர்களுக்குத் தடையில்லாத நிறைவுப் போட்டி நிலவுகிறது.

3. தொழிலாளர்களுக்கு அவர்கள் இறுதிநிலை உற்பத்தி தெரியும்.

4. தொழிலாளர்களிடையே தடையில்லாத நிறைவுப் போட்டி நிலவுகிறது.

5. மூலதனம், உழைப்பு இரண்டும் ஓர் இடத்திலிருந்து மற்றோர் இடத்திற்குச் செல்லக் கூடும்.

6. எல்லாத் தொழிலாளர்களும் மூலதனமும் முழுவதுமாகப் பயன்படுத்தப் படுகிறது.

7. உழைப்பு, மூலதனம் இரண்டிற்கும் சமமான பேர சக்தி உள்ளது.

8. தலையிடாக் கொள்கை நிலவுகிறது.

9. குறைந்து செல்விளைவு விதி செயல்படுதல்.

10. மூலதனத்தின் வளைந்து கொடுக்கும் தன்மையின் கொள்கை.

11. குறைந்த காலத்தில் உழைப்பின் அளிப்பு நிலையாக இருத்தல்.

12. முழு வேலை வாய்ப்பு நிலவுகிறது என்ற மனப்பான்மை.

குறைந்து செல்விளைவு விதியின் மீது சார்பு

உழைப்பின் இறுதிநிலை உற்பத்தி குறையவில்லை; அதிகரிக்கிறது என்பது உண்மை. உழைப்பின் தேவைக்கோடு கூலி வீதத்திற்கு நேரிடையாக மேல் நோக்கிச் செல்லுகிறது. 16 அச்சமயங்களில் சமநிலையற்ற நிலை ஏற்படுகிறது. ஆனால், இலாபம் அதிகரிக்க வேண்டு மென்றால் கூடுதலான வருவாய் கூடுதலான செலவிற்குச் சமமாகும் வரை வேலைவாய்ப்பு அளிக்கப்பட வேண்டும் என்பது எடுகோள். முதலாளிகள் தொழிலாளர்களை உழைப்பின் திறன் அதிகரிக்கும் பகுதியிலிருந்து எடுப்பதற்குப் பதில், உழைப்பின் திறன் குறையும் பகுதியிலிருந்து வேலைக்கு அமர்த்தலாம்.

16 Eveline M. Burns--Productivity and the Theory of Wages.--P. 188

தொழிலாளர்களின் உற்பத்தியின் மதிப்பை முதலாளிகள் காண இயலுமா ?

உலகத்தில் எல்லா உற்பத்திக் காரணிகளும் மாறுபட்ட அளவில் சேர்க்கப் படுகின்றன. அப்பொழுது காரணிகள் மாற்றத்தினால் மொத்த உற்பத்தியில் ஏற்படும் மாறுதலைக் கணக்கிட முடியாது. பல காரணிகள் ஒன்று சேருவதால் ஏற்படுவதுதான் உற்பத்தி. அந்தச் சேர்க்கையைப் பிரித்தெடுக்க முடியாது[17] ஜான் ஹாப்சன் கருத்துப்படி எப்படி மேசையின் நான்கு கால்களில் எந்தக் கால் மேசையைத் தாங்குகிறது என்று கூற முடியாதோ அதேபோல ஒரு காரணியின் உற்பத்தியை நிர்ணயிப்பது இயலாத காரியம்.

தொழிலாளர்கள் ஒத்தவர்கள் அல்லர் : (Labour force is not homogeneous)

எல்லாத் தொழிலாளர்களும் ஒத்தவர்கள் அல்லாத காரணத்தினால் எல்லாத் தொழிலாளர்களின் உற்பத்தித் தொடர்பைப் பற்றிப் பேசுவது முறையாகாது. ஹிக்ஸ் கருத்துப்படி, தொழிலாளர்கள் மாறுபட்ட திறம் படைத்தவர்களாக இருந்தால் அவர்களுக்கு இறுதிநிலை உற்பத்தி கிடையாது. ஒரு தொழிலாளியை வேலையிலிருந்து நீக்குவதால் உற்பத்தியில் என்ன மாறுதல் ஏற்படும் என்பதைக் கூறமுடியாது. ஏனென்றால், எந்தத் தொழிலாளியை வேலையிலிருந்து நீக்கிறோம் என்பதைப் பொறுத்து உற்பத்தி மாறுபடுகிறது. அதனால் ஒவ்வொரு தொழிலாளியையும் தனித்தனி உற்பத்தி காரணியாகக் கருதவேண்டும். அப்பொழுது மொத்த உற்பத்தியில் ஏற்படும் மாறுதலைக் கொண்டு அந்தத் தொழிலாளியின் இறுதி நிலை உற்பத்தியைக் கணக்கிடலாம். ஹிக்ஸ், குறையைச் சுட்டிக்காட்டியதோடு மட்டுமல்லாமல் அதை நீக்குவதற்கும் தீர்வு கண்டுள்ளார். முதலாளிகளுக்குத் தொழிலாளர்கள் திறமையிலும், சக்தியிலும் மாறுபட்டவர்கள் என்பது தெரியும். தொழிற்சங்கங்கள் எல்லாத் தொழிலாளர்களுக்கும் ஒரே கூலி வீதம் வேண்டும் என்று கூறும்பொழுது முதலாளிகள் ஒரு தொழிலாளியை மற்றொரு தொழிலாளிக்கு ஒப்பிடும் சுதந்திரம் குறைந்து விடுகிறது. முதலாளிகள் தொழிலாளிகளை ஒப்பிடுவதற்காக அல்லது வேறு படுத்துவதற்காக (differenciate) தனி ஆள் துண்டுவீதமுறை, தகுதி வீதத் திட்டங்களைப் (merit rating plans) பின்பற்ற விரும்புகின்றனர்.

[17] Eveline M. Burns--Productivity and the Theory of Wages--P. 188

நிறைகுறை சந்தைகளும் தொடர்ச்சியற்ற உற்பத்தித் தொடர்புகளும்: (Market Imperfections and Discontinuous Production functions)

சந்தையில் இருக்கும் கடினத்தன்மைகள், (rigidities) தொழிற்சாலைகளின் சில்லோர் முற்றுரிமை, மூலதனம், உழைப்பு இடப்பெயர்ச்சி யற்ற தன்மை இறுதிநிலை உற்பத்தித் திறன் கோட்பாட்டின் குறைபாடுகளாகும். "இறுதிநிலை உற்பத்தித்திறன் கோட்பாட்டிற்குப் பல எதிர்ப்புகள் உள்ளன. பலமுறை பின் வாங்கியுள்ளோம். அந்த நிலையில் அப்படி ஒரு கோட்பாடு இருப்பதாகவே கூற முடியாது." 18 முதலாளிகள் இலாபத்தை அதிகரிக்க வேண்டும் என்ற எண்ணத்துடன் செயல்படுகின்றனர். இந்த எடுகோளின் அடிப்படையில் இறுதி நிலை உற்பத்தித்திறன் கோட்பாடு அமைந்திருக்கிறது. இதன்படி முதலாளி எந்த வேலை வாய்ப்பு மட்டம் இலாபத்தை அதிகமாகத் தருகின்றதோ அது வரை தொழிலாளர்களை வேலைக்கு அமர்த்துகின்றான். ஆனால், தொழிற்சங்கங்கள் இறுதிநிலை உற்பத்திக்கு மேலாகக் கூலியை உயர்த்தப் பாடுபடுகின்றன. இதற்கு இந்தக் கோட்பாடு எந்த விளக்கமும் தருவதில்லை. உழைப்பின் உற்பத்தித் தொடர்பில் (Production function) ஓர் அலைவில் (range) ஏற்படும் நிச்சயமின்மையைக் காணச் சாத்தியக் கூற்றையும் இது மறுப்பதில்லை. மேலும் முதலாளிகள் நுகர்வோர் தேவை நெகிழ்ச்சியற்றதாக இருக்கும் பொழுது கூலி உயர்வின் சுமையை (Incidence of wage increase) விற்பனை, வேலைவாய்ப்பு குறையாமல் பொதுமக்கள் மீது மாற்றி விடுவார்கள்.

மேலும் சில சமயங்களில் முதலாளிகள் தொழிலாளியையும் இயந்திரத்தையும் சேர்க்க முடியாத காரணத்தால் தொழிலாளியின் உற்பத்தித் தொடர்பு அதிக நெகிழ்ச்சியற்றதாக இருக்கிறது. அதனால் முதலாளிகளின் உழைப்பின் தேவை அதிக நெகிழ்ச்சியற்றதாக உள்ளது. கூலி வீதம் இந்த அடி மட்டத்திற்கு அருகாமையிலுள்ளதா அல்லது மேல் மட்டத்தினை ஒட்டியுள்ளதா என்ற அந்த அலைவினை (range) உழைப்பின் அளிப்பைக் கொண்டுதான் தீர்மானிக்க இயலும். இறுதிநிலை உற்பத்தித் திறன் கோட்பாட்டிற்கு எதிர்ப்புகளும் தடைகளும் இருந்த போதிலும், அவைகள் இறுதி நிலை உற்பத்தித் திறன் கோட்பாடு உண்மை அல்ல என்று நிரூபிக்கவில்லை. "ஓர் இயந்திரத்தில் இரண்டு பாகங்களை இணைக்கும் கம்பி வேலை செய்யாவிட்டால் இயந்திரம் நின்று விடுகிறது.

18 Berkley—Trade Union Wage Policy.

ஆனால், அந்தக் கம்பியில்தான் இயந்திரத்தை இயக்கும் சக்தி இருக்கிறது என்று கூற முடியாது" [19]

இறுதி நிலை உற்பத்தித்திறன் கோட்பாட்டின் தேக்கத்தன்மை : (Static nature of Marginal Productivity Theory)

நாட்டில் மாறுதல்கள் ஏற்பட்டுக் கொண்டே இருக்கின்றன. இவ்விறுதி நிலை உற்பத்தித்திறன் கோட்பாடு மாறாத உற்பத்தித் தொடர்பின் அடிப்படையில் எழுந்த ஒன்றாக இருப்பதுதான் இக் கோட்பாட்டின் உண்மையான தடையாகும். முழு வேலை வாய்ப்பு சமயத்தில் முதலாளிகள் உடனே தொழிற்சாலையின் சக்தியை அதிகரிக்க முடியாதென்றாலும் செலவின் அளவு, உற்பத்தியின் மதிப்பு அட்டவணை உடனே மிகவும் விசித்திரமாக மாறிவிடுகிறது. தேக்கநிலை கருத்துக்களோடு அல்லாது இயக்க நிலை கருத்துக்களோடு இணைந்த இறுதிநிலை உற்பத்தித் திறன் கோட்பாட்டினைச் சார்ந்த வேலையின்மையினைப் போக்குவதற்கான நடைமுறைக் கொள்கையினை வகுக்கும்போது, இந்த எல்லை மேலும் அதிகமாகத் தோன்றுகிறது.

வணிக இயல்வாத, தொன்மைப் பொருளாதாரக் கூலிக்கோட்பாடு : (Mercantile and Classical Wage Theory)

கூலியின் மூலமாகத் தொழிலாளர்களின் வாழ்க்கைத் தரம் எவ்வளவு உயர்ந்திருக்கிறது என்பதைப் பார்ப்போம். மந்தத்திற்கு முன்னால் பொருளாதார நிபுணர்கள் கூலி சரிப்படுத்துதலினால் ஏற்படும் மூலதன விளைவுகளுக்கு முக்கியத்துவம் கொடுத்து எல்லாக் காரியங்களிலும் முழு வேலைவாய்ப்பு இருக்கும் என்று நினைத்து வேலை வாய்ப்பின் விளைவுகளைப் புறக்கணித்து விட்டனர். பொருளாதார நிபுணர்கள் வளர்ச்சிப் பொருளாதாரத்திற்கு முக்கியத்துவம் கொடுத்து விலைகளைக் குறைத்து, பொருளியல் வளர்ச்சியை அதிகரிக்க வேண்டுமென்று நினைத்தனரே ஒழிய வருமானம் பகிர்வின் மூலம் முழு வேலை வாய்ப்பினைக் கொண்டு வரமுடியும் என்று நினைக்கவில்லை.

வணிக இயல்வாதக் கூலிக் கோட்பாடு: (Mercantile Wage Theory)

வணிக இயல் வாதிகள் ஒரு நாட்டின் ஏற்றுமதி அதிகரித்து இறக்குமதி குறைவாகஇருந்தால் செல்வம் அதிகரிக்கும் என்றனர். இவர்கள் இந்தச் செல்வத்தையும் நாட்டின் நலத்தையும் ஒன்றாகக் கருதினர். தொன்மைப் பொருளியல் வாதிகள் தனி மனிதன்

[19] Alfred Marshall- Principles of Economics.

அவனிடத்தில் உள்ள பணத்தைக் கொண்டு நாட்டின் செல்வத்தை அதிகரிக்க முடியும் என்று கூறுகின்றனர். வணிக இயல் வாதத்தினர் நாட்டின் செழிப்பு அந்த அரசாங்கத்தின் அறிவு நிறைந்த கொள்கைகளினுல் ஏற்படுகிறது என்று நினைக்கின்றனர். பிரான்சிஸ் ப்ருஸ்டர், "வர்த்தகம் தன் வழியை அது தெரிந்து கொள்ளும். அது ஒழுங்கு படுத்தப் படாமல் அப்படியே விடப் பட்டால் நாடு அழிந்து விடும்" என்று கூறுகின்றார். அவர்கள் சாதக வாணிப நிலை வேண்டுமென்று விரும்பும் பொழுது நாட்டுத் தொழிலாளர்களை அதிகமாகப் பயன்படுத்த வேண்டுமென்று விரும்புகின்றனர். ஏற்றுமதி அதிகரித்து இறக்குமதி குறைவாக இருந்தால் நாட்டிற்குத் தங்கம் அதிகமாக கிடைக்கும். இதனுல் இரண்டு நன்மைகள் உண்டு. ஒன்று இது நாட்டில் பணப் புழக்கத்தை அதிகரித்து மக்களை முதலீடு செய்யத் தூண்டும் இதைத்தான் கேயின்ஸ் (Keynes) 'மலிவு' பணக் கைக்கோளி லிருந்து வணிக இயல் வாதத்தினர் எதிர்பார்க்கும் நன்மை என்று கூறுகின்றார். பண அளிப்பு அதிகரிக்கும் பொழுது வேலை வாய்ப்பும் உற்பத்தித் திறனும் பெருகும். முதலீடுகள் மூலமாக நாட்டின் தொழிற்சாலை சக்தி அதிகரிக்கும். இரண்டாவது, தங்கம் இறக்குமதி பெருகுவதால் பணவீக்கம் ஏற்பட்டு அதுவே தொழிலாளர்களை அதிகமாக உற்பத்தி செய்யத் தூண்டும்.

வணிக இயல் வாதத்தினர் நாட்டிலுள்ள தொழிலாளர்கள் அனைவரும் உழைத்தால் நாட்டின் செல்வம் பெருகும் என்று நினைக்கின்றனர். தொழிலாளர்கள் சோம்பல் உள்ளவர்களா யிருப்பதனுல் பிழைப்பு மட்ட வருமானத்தைத்தான் பெறுகின் றனர். தொழிலாளி ஒரு நாளைக்கு நான்கு மணி நேரம் வேலை செய்தால் ஒரு நாள் முழுவதும் பிழைப்பதற்கு அந்தப் பணம் போதுமென்றால் மீதி நேரத்தில் அவன் வேலை செய்வது கிடை யாது. அதனுல்தான் சிலர் நாட்டின் செழுமை தொழிலாளர் களைக் கெடுத்து விட்டது என்று கூறுவர். போல்லெக்ஸ்பென் (Pollexfen) என்பவர் கூலி உயர்வு சோம்பல் தனத்திற்குத் தூண்டுகோலாக இருக்கிறது என்று கூறுகிறார் அதனுல்தான் ஆர்தர் யங் (Arthur Young) என்பவர் "கீழ்வகுப்பு மக்கள் எப் பொழுதும் ஏழையாக இருக்கவேண்டும்; இல்லையென்றால் அவர்கள் உழைக்க மாட்டார்கள்" என்று கூறினார்.[20] எப்படிக் கூலி உயர்வு தொழிலாளர்களைக் கெடுக்கிறது என்று கூறுகிறோமோ, அதே போலக் குறைவான கூலி தொழிலாளர்களை மேன்மை அடையச் செய்கிறது என்று கூறலாம். இங்கு பணவீக்கம் முக்கிய பங்கு

[20] Arthur Young--Eastern Tour Book IV—P. 361.

வகிக்கிறது. ஒருவனின் ஒரு மணி நேரக் கூலியின் வாங்கும் சக்தியை விலைப் பணவீக்கம் குறைத்தால் தொழிலாளி அதிக நேரம் உழைக்க நேரிடும். உழைப்பின் விலையைக் குறைப்பதன் மூலமாகப் பொது நன்மை அதிகரிக்கும் என்று சிலர் கூறுகின்றனர்.

"தொழிலாளர்களைத் தேவையிலிருந்து விடுவிக்கலாம். ஆனால் அதைக் குணப்படுத்துவது முட்டாள்தனமாகும்" என்று மாண்டெவில் (Moncaville) கூறுகின்றார். இதைத்தான் 'ஏழ்மையின் பயன்பாடு' (Utility of poverty) அல்லது 'குறைந்த கூலியின் பொருளாதாரம், (Economy of low wages) என்று கூறலாம். கூலி உயர்ந்தால் குறைவான தொழிலாளர்கள் வேலைக்கு வருகின்றனர். கூலி குறைந்தால் அதிகமான தொழிலாளர்கள் வேலைக்கு வருகின்றனர். இங்கு உழைப்பு அளிப்புக் கோடு வலதுபுறம் மேல் நோக்கிச் செல்லாமல் இடது பக்கம் மேல் நோக்கிச் செல்லுகிறது. (இந்த கோட்டினை 'சோம்பல் S' உழைப்பு அளிப்புக் கோடு என்று கூறுவர்.)

தொழிலாளர்கள் ஏழைகளாகவே இருந்தால் உற்பத்தி செய்யப்பட்ட பொருள்களை யார் நுகர்வது? ஏற்றுமதியை அதிகரிக்க உற்பத்தியைப் பெருக்கும் பொழுது நாட்டில் மிகை உற்பத்தி ஏற்படுவதுண்டு. வணிக இயல் வாதத்தினர் சாதக வாணிபம் இருந்தால் பணவீக்கம் ஏற்பட்டு முதலீடும் வேலை வாய்ப்பும் அதிகரிக்கும் என்கின்றனர். தொழிலாளர்கள் உள்நாட்டுப் பொருள்களை நுகர முடியாத நிலையில் மந்தம் ஏற்படுவதைத் தடுக்கும் என்கின்றனர்.

ஒரு நாட்டின் செல்வம். அந்நாட்டு மக்கள் தொகையிடமிருக்கிறது. ஆனால், ஒரு நாட்டில் உள்ள எல்லா மக்களுக்கும் வேலை அளிப்பது என்பது இயலாத செயல். சோம்பலை விரும்பும் தொழிலாளர்கள் இருப்பதால் நாட்டிற்கு நன்மை கிடையாது. சிறு வயதிலிருந்தே குழந்தைகளுக்குத் தொழிற்கல்வி அளித்து நல்ல பயிற்சி கொடுத்தால் எதிர்காலத்தில் பக்குவப் படுத்தப் பட்டவர்களாவர்.

இங்கிலாந்து, பன்னாட்டுப் போட்டியில் அதன் பெயர் மங்கிப் போய் விடுமோ என்று பயந்தது. உற்பத்தியில் உழைப்பின் செலவுதான் முக்கிய பங்காகும். டச்சு நாட்டுத் தொழிலாளர்கள் திறமை, சக்தி, சிக்கனம் உடையவர்கள். ஆனால், இங்கிலாந்து நாட்டுத் தொழிலாளர்கள் சோம்பல் தன்மையை விரும்புகின்றவர்களாகவும், வீண் செலவு செய்பவர்களாகவும் இருந்தனர்.

இவர்கள் வேலை செய்வதற்குப் பதில் வேலை செய்யாது இருப்பதையே விரும்பினர். இங்கிலாந்தில் தொழிலாளர்கள் உயிர் வாழும் நாள் அதிகரித்தது. குடும்பத்தின் அளவு நாளுக்குநாள் பெருகியது. வேலியடைப்பு இயக்கத்தினால் (enclosure movement) ஓர் இடத்திலிருந்து மற்றோர் இடத்திற்குச் சென்றனர்.

நாட்டின் பொருளாதார முன்னேற்றத்திற்கு வணிக இயல் வாதக் கொள்கை தேவையாக இருக்கிறது. விலை உயர்வுகளைக் காட்டிலும் கூலி பின் தங்கி இருந்தால் இலாபம், சேமிப்பு, முதலீடு அதிகரிக்கும். உள் நாட்டு வாழ்க்கைத் தரத்தின் செலவில் மூலதனம் அதிகரிக்கும். தொழிலாளர்கள் ஏழைகளாக இருந்தால்தான் நுகர்வின் செலவில் மூலதனம் விரிவடையும்.

பொருளியல் மட்டுமே சார்ந்த கூலிக் கோட்பாடுகளின் வரையறைகள் : (The Limitations of a purely Economic Theory of Wages)

கூலியின் கோட்பாட்டு ஆய்வினை ஆராய்ந்த நாம் கூலிப் பிரச்சினையின் ஒரு பகுதியினைத்தான் ஆராய்ந்துள்ளோம். பொருளாதார அமைப்பில் நடைமுறையில் செயல்படுகின்ற பொருளாதாரச் சக்திகளைப் பாதிக்கின்ற எண்ணிக்கையற்ற நிறுவன அமைப்புக் காரணங்களை மட்டுமின்றிப் பல்வேறு வகையான மக்கள் பெற வேண்டிய கூலியின் அளவு என்ன என்பது செலவுப் புள்ளிக் கணக்கீடோ அல்லது பல்வேறு சமநிலையாக்கச் சக்திகளின் குறைவோ, கூடுதலோ அல்ல. முழுமையான கூலிக் கோட்பாடு ஒன்று கூலிப் பிரச்சினையின் எல்லா அம்சத்தையும் ஆராய வேண்டுமாயின், பொருளாதாரம் சமுதாய இயல் ஆகியவற்றினின்றும் இதனை ஆராய வேண்டும்.

எனவே, மேலே கூறப்பட்டுள்ள கூலி பற்றிய ஆய்வு, பொருளாதாரக் கண்ணோட்டத்துடன் மட்டுமே மேற்கொள்ளப்பட்டதால் கூலியின் ஒரே ஒரு சிறப்பற்ற கோணத்தைத் தான் ஆராய்கிறது. சமுதாய அரசியல் காரணங்களினால், தேவையிலும் அளிப்பிலும் மாற்றங்கள் ஏற்பட்ட பிறகு முதலாளித்துவப் பொருளாதார அமைப்பில் நிலவிடும் கூலி வீதத்தில் எவ்வாறு சிறு சிறு மாற்றங்கள் புகுத்தப்படுகின்றன என்பதை விவரிக்கின்றது. கூலியைப் பற்றிய முழுமையான கோட்பாடு ஒன்று பின் பகுதியில் கூறப்பட்ட சில உண்மைகளை உள்ளடக்குவதோடு மட்டுமின்றிச் சமுதாய இயலுக்கும் பொருளியலுக்கும் உள்ள சில செயற்கைத் தடைகளை உடைத்தெறியும்.

இதுவரை பொதுவான தனி மனிதன் கூலியைப் பற்றிப் பார்த்தோம். ஆனால், பல வேலைகளில் உள்ள கூலி வேறுபாட்டை எது நிர்ணயிக்கிறது? நாட்டு வருமானத்தில் மொத்த கூலிப் பங்கினை எது நிர்ணயிக்கிறது? என்பதைப் பார்ப்போம்.

ஒரு தொழிலுக்கும் மற்றொரு தொழிலுக்கும் உள்ள பயிற்சி வேறுபாட்டாலும், ஒரு வேலையில் இருக்கும் இலாப நட்டத்தையும் பொறுத்துக் கூலி வித்தியாசம் தோன்றுகிறது என்று ஆடம் ஸ்மித் கூறுகின்றார். மார்ஷலும், ரிகார்டோவும் திறமையற்ற தொழிலாளர்களுக்குப் பதில் திறமையுள்ள தொழிலாளியை அமர்த்துவது நலம் என்கின்றனர். சில கலைஞர்கள் பெறும் அதிகமான வருவாய் சர்வாதீன அம்சத்தினைக் காட்டுகிறது என்று மால்தஸ் கூறுகின்றார். ஜே.எஸ். மில் ஒரு குறிப்பிட்ட தொழிலாளி வேறு நல்ல வேலைக்குப் பயிற்சி இல்லாமல் செல்ல முடியாமல் இருப்பதைக் கூறுகின்றார்.

இரண்டாவது கேள்விக்குப் பதிலளிக்கையில், அவ்வளவு வெற்றியுடையதாகத் தெரியவில்லை. ரிகார்டோ எதிர் காலத்தில் ஒவ்வொரு வகை வருமானம் எப்படி இருக்கும் என்று கூறியுள்ளார். மக்கள் தொகை வளர்வதனால் வாரமும், கூலியும் எழுகின்றது. நிலத்திற்கு வரையறுக்கப்பட்ட உற்பத்தி சக்தி இருப்பதனால் இலாபம் குறைகின்றது. மூலதனத்தைப் பெருக்க எல்லாரும் முயலும் பொழுது வாரம் உயர்ந்து இலாபம் குறையுமென்று மார்க்ஸ் கூறுகின்றார். சர்வாதீனம் வளர்வதாலும், பொருளாதார ஆபத்தான நிலைகள் திரும்பத் திரும்ப எழுவதாலும் தொழிலாளர்களுடைய பங்கு குறைவாகவே இருக்கிறது.

4. உழைப்புச் சந்தை செயல்படும் முறை

(The Operation of the Labour Market)

ஒரு சந்தை எப்படிச் செயல்படுகிறது என்பது அங்குள்ள பொருளாதார, சமுதாயச் சூழ்நிலைகளைப் பொறுத்தது : ஒரு பொருளாதார வல்லுநர் சந்தையைப் பணம் என்ற அளவுகோல் கொண்டு காண்கிறார். அதாவது விலை எப்படி அதிகரிக்கிறது, குறைகிறது என்பதைக் கண்டறிகின்றார். ஆனால், பொருள்களின் தேவை அங்குள்ள மக்களின் விருப்பத்தையும் பொருள்களின் விலையையும் பொறுத்தது. உழைப்புச் சந்தையும் மற்றச் சந்தைகளைப் போல் தான் செயல்படுகிறது. இங்கு உழைப்பிற்கு விலை நிர்ணயிக்கப் படுவதால் மேலும் கவனம் செலுத்த வேண்டியுள்ளது. உழைப்புச் சந்தை எப்படிச் செயல்படுகிறது என்பதைப் புரிந்து கொள்ள அங்குள்ள சமுதாய நிறுவனக் காரணிகளை அறிந்து கொள்ள வேண்டும். நாம் படிப்படியாக உழைப்பின் சந்தை எவ்வாறு செயல்படுகிறது என்பதைப் பார்ப்போம்.

பொருளாதாரக் கோட்பாடும் தராதரக் கூலியும் : (Economic Theory and Relative Wages)

பொருளாதாரக் கோட்பாட்டில் உழைப்பின் விலை அல்லது கூலி இந்த இரண்டிற்கும் உள்ள வேறுபாட்டினைச் சரியாக விளக்க வில்லை. சந்தையில் பொதுவாக நிலவும் கூலி மட்டத்தையும், பல தரத்தில் அமையும் கூலி மட்டத்தையும் ஒரே கோட்பாடு விளக்கு கிறது. மேலும், இதே கோட்பாடுதான் உழைப்பின் ஊதியத்தை யும் மற்றக் காரணிகளின் ஊதியத்தையும் விளக்குகின்றது.

பொருளாதார வல்லுநருக்குக் கூலி என்பது உழைப்புச் சந்தை யில் முடிவு பெற்ற ஒரு விலையாகும். ஆனால், சந்தையில், விற்பனைச்

சர்வாதீனம் (monopoly) அல்லது போட்டி (competition) இருக்கக் கூடும். சர்வாதீனத்தில் எப்படி ஒரு தனி மனிதன் பொருள்களை விற்கக் கூடியவனாக இருக்கின்றானோ, அதேபோல இங்கு ஒருவன் எல்லாவிதமான உழைப்பையும் ஒருவரின் அதிகாரத்தின் கீழ்க் கொண்டு வர முடியும். அல்லது எல்லா உழைப்பையும் ஒரு மனிதன் வாங்குவானேயானால் அதை வாங்கல் முற்றுரிமையாளன் (monopsonist) என்று கூறுகிறோம்.

ஆனால், போட்டியில் உழைப்பை வாங்குவதற்கு அதிகமானவர்களும் விற்பதற்கு அதிகமானவர்களும் இருக்கும் பொழுது என்ன ஏற்படுகிறது என்பதைப் பார்ப்போம். இதில் உழைப்பின் தேவையும் அளிப்பும் முக்கியமானதாகும்.

உழைப்பிற்கான தேவை : (Demand for Labour)

நுகர்வுப் பொருள்கள் தேவை என்று கூறும்பொழுது, அந்தப் பொருளை வாங்குபவனுக்கு வாங்கும் சக்தியும் அந்தப் பொருளிலிருந்து பயன்பாடும் கிடைக்கிறது என்று கூறலாம். உழைப்பின் தேவையும் அதைப் போலவே இருக்கிறது. உழைப்பிற்கான தேவையை எது நிர்ணயிக்கிறது ? உலகத்தில் மூன்றில் இரண்டு பங்கு மக்கள் நேர்முகமாகவோ அல்லது மறைமுகமாகவோ பொருள்களை உற்பத்தி செய்வதிலும் அதைப் பகிர்வதிலும் ஈடுபட்டுள்ளனர். நாம் பொருள்களை வாங்கும் பொழுது அந்தப் பொருளை உற்பத்தி செய்யப் பயன்படுத்தப்பட்ட உழைப்பை விலைக்கு வாங்குவதில்லை. ஆனால், நாம் விரும்புகின்ற மாதிரி பொருள்கள் கிடைப்பதனால் அதற்கு விலை கொடுக்கின்றோம். சில நேரங்களில் உழைப்பு நேரிடையாக மக்களுக்கு அளிக்கப்பட வேண்டும். எடுத்துக்காட்டாக, வழக்குரைஞர், ஆசிரியர், மருத்துவர்களை எடுத்துக் கொண்டால் அவர்கள் நேரிடையாகச் சென்று உழைப்பை நல்க வேண்டும். மற்றவர்கள் மூலமாக அனுப்ப முடியாது. உழைப்பை நாம் உழைப்பிற்காக மட்டும் வாங்குவது கிடையாது. ஆனால், உழைப்பு உற்பத்தி பகிர்வு, மூலதனக் கருவிகளோடு கலந்துள்ளது. அதாவது உழைப்பை நேரிடையாகப் பெற்றுப் பலனடைய முடியாது. ஆனால், அந்த உழைப்பு எவ்வளவு பயன் உள்ள பொருள்களை உற்பத்தி செய்கிறது என்பதைக் கொண்டு அதன் மதிப்பை நிர்ணயிக்கின்றோம். தொழிலாளி வேலை செய்வதன் மூலம் முதலாளிக்கு எந்த மன நிறைவும் ஏற்படுவது கிடையாது. ஆனால், அந்தப் பொருளை விற்பதன் மூலம் இலாபத்தை அடைகின்றான். அதனால் உழைப்பிற்குப் பிறப்பிக்கப் பெற்ற தேவை (derived demand) உண்டு என்று கூறலாம்.

உழைப்பால் உற்பத்தி செய்யப்பட்ட பொருளுக்குத் தான் தேவை இருக்கின்றது. அதனுல் உழைப்பிற்கான தேவை என்று கூறும் பொழுது அவர்கள் உற்பத்தி செய்த பொருளிலிருந்து பிறப்பிக்கப் பெற்றது ஆகும். உற்பத்திதான் உழைப்பிற்கான தேவையையும் அதன் விலையையும் நிர்ணயிக்கிறது.

நிறைவுப் போட்டி எடுகோள் என்னவென்ருல் உழைப்புச் சந்தையிலும் பொருள்கள் சந்தையிலும் ஒரே மாதிரியான பொருள்கள் அளிக்கப்படுகிறது. மக்களுக்கு அது தேவைப்படு கிறது. முதலாளியோ அல்லது தொழிலாளியோ, பொருள்களை விற்பவனே அல்லது வாங்குபவனே அவனுடைய தனிப்பட்ட செய்கையினுல் அங்கு நிலவும் கூலி அல்லது விலையை மாற்ற முடியாது.

முதலாளி அதிகமான தொழிலாளர்களை அமர்த்த வேண்டும் என்று நினைக்கும் பொழுது தொழிலாளர்கள் அதிகமானுல் அவர் களுக்கு அளிக்கப்படும் கூலி அதிகமாகுமா அல்லது அவனுக்குக் கிடைக்கும் வருவாய் அதிகமாகுமா என்று பார்க்கின்ருன். வருவாய் அதிகரிக்கு மென்ருல் மேலும் தொழிலாளர்களை அமர்த்தி இலாபத்தைப் பெறுகின்ருன். கூலியும் விலையும் நிலையாக இருக்கும் பொழுது எத்தனை ஆட்களை அமர்த்த வேண்டுமென்று முடிவு செய்ய இறுதிநிலைத் தொழிலாளியின் கூடுதலான உற்பத்தி எவ்வளவு என்று கவனிக்க வேண்டும். இறுதிநிலைக் கூடுதலான உற்பத்தி, கூலியை விட அதிகமாக இருந்தால் அவன் வேலைக்கு அமர்த்தப் படுவான். எடுத்துக் கொள்ளப்பட்ட ஓர் அலகு உழைப்பு உற்பத்தியை எவ்வளவு அதிகரிக்கின்றதோ அதுதான் இறுதிநிலை உற்பத்தியாகும். இறுதிநிலை உற்பத்தியும் கூலியும் சமமாக இருந்தால் உழைப்பிற்குத் தேவை உண்டு. கூலியை விட இறுதிநிலை உற்பத்தி குறைவாக இருந்தால் அந்த உழைப் பிற்குத் தேவை இருக்காது. உழைப்பின் இறுதிநிலை உற்பத்தி, மூல தனத்தின் இறுதிநிலை உற்பத்தியை விட அதிகமாக இருந்தால், மூலதனத்திற்குப் பதில் உழைப்பையே தொழில் முனைவோர் நாடு வார்கள். அதனுல் கூலியைவிட இறுதிநிலை உற்பத்தி அதிகமாக இருந்தால் உழைப்பிற்குத் தேவை இருக்கும்; அந்தத் தேவை அதிகரிக்கும் பொழுது கூலியும் இறுதிநிலை உற்பத்தியும் சமமாகி விடுகிறது. அதனுல் ஒரு தொழிற்சாலையின் இறுதி நிலை உற்பத் திக்கும், தொழிலாளர்கள் எண்ணிக்கையின் தொடர்பினைப் பொறுத்து அங்குள்ள உழைப்பு தேவைக் கோட்டின் வடிவத்தை அறிய முடியும்.

இந்தத் தொடர்பினைக் குறைந்து செல்விளைவு விதி மூலமாக விளக்கலாம். ஒன்று அல்லது இரண்டு உற்பத்தி காரணிகள் நிலையாக இருக்கும் பொழுது வேறோர் உற்பத்தி காரணியை அதிகமாகப் பயன்படுத்தினால் ஒரு குறிப்பிட்ட அளவுவரை உற்பத்தி அதிகரித்துப் பிறகு குறைகின்றது. அதாவது உச்ச அளவிற்குப் பிறகு அதிகமான ஆட்களையும் இயந்திரத்தையும் உபயோகித்தால் உற்பத்தி குறைந்த அளவில் அதிகரிக்கின்றது. இந்த விதி விவசாயத்துறை, தொழிற்சாலைகளில் உண்மையாக இருக்கிறது. நிலையான காலங்களில் குறைந்து செல் விளைவு விதியிலிருந்து நாம் அறிவது என்ன வென்றால் கூலி குறைவாக இருந்தால் அதிகமான தொழிலாளர்கள் தேவைப்படுவார்கள்.

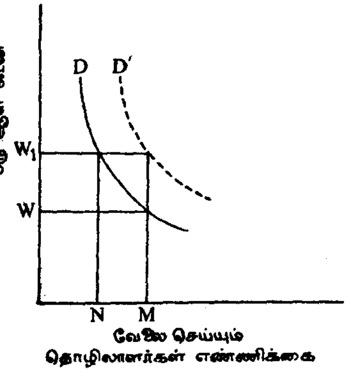
அட்டவணை-6

1 வேலை செய்யும் தொழிலாளர்கள் எண்ணிக்கை	2 ஒருநாள் உற்பத்தி	3 இறுதிநிலை உற்பத்தி	4 ஒரு பொருள் விலை ரூபாய்	5 [(3) × (4)] இறுதி நிலை உற்பத்தி யாக்கம் (ரூபாய்)
10*	200	—	2	—
11	218	18	2	36
12	235	17	2	34
13	250	15	2	30
14	263	13	2	26
15	273	10	2	20
16	280	7	2	14
17	283	3	2	6

* இந்த அளவுவரை வளர்ந்து செல்விளைவு விதி செயல்பட்டதாக வைத்துக் கொள்வோம். அட்டவணை 6 ல் காட்டியபடி கூலி

36 ரூபாய் இருந்தால் 11 தொழிலாளிகளையும், கூலி 34 ரூபாய்க்கும் குறைவாக இருந்தால் 12 தொழிலாளர்களையும் வேலைக்கு வைத்துக்கொள்வான். எல்லாத் தொழிற்சாலைகளின் உழைப்பின் தேவையைத் தெரிந்துகொள்ள ஒவ்வொருதொழிற்சாலையின் தனித் தனித் தேவைகளை ஒன்று சேர்க்கவேண்டும். அப்பொழுது தேவையின் இயல்பான விதி (normal law of demand) கிடைக்கும். தொழிலாளர் எண்ணிக்கை அதிகரிக்கும் பொழுது கூலி குறைகின்றது. தொழிற்சாலையின் மொத்த உற்பத்தி அதிகரிக்கும் பொழுது பொருள்களின் விலையைக் குறித்துதான் அதிகமான பொருள்களை விற்கமுடியும். இறுதிநிலை உற்பத்தி குறைவதாலும், அதிகமான தொழிலாளர்களை வேலைக்கு அமர்த்தும் பொழுது உற்பத்தி செய்த பொருள்களைக் குறைவான விலைக்கு விற்க வேண்டியிருப்பதாலும் ஒரு தொழிற்சாலையின் இறுதி நிலை உற்பத்தியாக்கக் கோடு கீழ் நோக்கிச் செல்லுகிறது.

அட்டவணை 6 - ல் காட்டியது போல ஒவ்வொரு தொழிற்சாலையிலும் பத்து நிறுவனங்கள் (firms) இருப்பதாகவும் அங்கு ஒரே மாதிரி உற்பத்தி நிலைகள் இருப்பதாகவும் வைத்துக் கொள்வோம். அந்தத் தொழிற்சாலையின் உற்பத்தி முதலில் இருந்ததை விடப் பத்து மடங்கு அதிகமாக இருக்கும். ஆனால், பொருள்கள் உற்பத்தி பொதுவாக வளர்ந்து விலை குறைவதால் அந்தத் தொழிற்சாலையில் தனி மனிதன் இறுதி நிலை உற்பத்தி மிக வேகமாகக் குறையும்



படம் — 6

அட்டவணை 7 - லிருந்து தெரிவது ஒவ்வொரு நிறுவனத்திலும் 13 தொழிலாளர்கள் வேலை செய்ய வேண்டுமென்றால் ஒரு நாள்

கூலி 30 ரூபாய்க்குக் குறைவாக இருக்கவேண்டும். இதை அட்டவணை 6 உடன் ஒப்பிட்டால் 30 ரூபாய் இருப்பது தெரிகிறது. 30 ரூபாயை விடக் கூலி குறையும் பொழுதுதான் 13 தொழிலாளர்களை வேலைக்கு அமர்த்த முடிகிறது. வரைபடம் 6 - ல் கூலி வீதம் OW ஆக இருக்கும் பொழுது OM தொழிலாளர்கள் வேலை செய்கின்றனர். கூலி வீதம் OW' ஆகக் குறையும் பொழுது வேலை வாய்ப்பு ON வரை அதிகரிக்கிறது.

ஓரியலான (homogeneous) உழைப்பின் அலகைதான் பொதுவாக உழைப்பு என்று கூறுகின்றோம். அங்கு, குறிப்பிட்ட வகையான உழைப்பை எடுத்துக் கொள்வது கிடையாது. உழைப்பின் தேவையில் பல நிபந்தனைகள் மறைந்துள்ளன. அந்த நிபந்தனைகள் நிறைவேற என்னென்ன எடுகோளை மேற்கொள்ள வேண்டும் என்பதைப் பார்ப்போம்.

அட்டவணை-7

1 வேலை செய்யும் தொழிலாளர்கள் எண்ணிக்கை	2 ஒரு நாள் மொத்த உற்பத்தி	3 ஓர் ஆள் இறுதி நிலை உற்பத்தி	4 ஒரு பொருள் விலை (ரூபாய்)	5 [(3) × (4)] ஓர் ஆள் இறுதி நிலை உற்பத்தி யாக்கம் (ரூபாய்)
10	200	—	2.30	—
11	218	18	2.20	39.60
12	235	17	2.10	35.70
13	250	15	2.00	30.00
14	263	13	1.90	24.70
15	273	10	1.80	18.00
16	280	7	1.70	11.90
17	283	3	1.60	4.80

இறுதிநிலை உற்பத்தி குறையும் என்ற எடுகோள் (Assumption of declining Marginal Product)

உற்பத்தி அதிகரிக்க, அதிகரிக்க இறுதிநிலை உற்பத்தி குறைகிறது என்று இந்த எடுகோள் கூறுகின்றது. அதாவது, மற்றக் காரணிகள் நிலையாக இருக்கும் பொழுது ஒரு குறிப்பிட்ட காரணியை அதிகரித்தால் அதிலிருந்து கிடைக்கும் உற்பத்தி குறைந்து கொண்டே போகிறது. இதைத் தான் குறைந்து செல் விளைவு விதி என்றும் கூறுகின்றோம். மொத்த உற்பத்தி குறையும் வீதத்தில் பெருகுகிறது. இங்கு ஒரு பெரிய நிபந்தனை என்னவென்றால் 'மற்ற நிலைகள் மாறாமலிருக்கும் பொழுது' என்று கூறுகின்றோம். ஆனால், உற்பத்தியில் நாளுக்கு நாள் புதிய முறைகள் பயன்படுத்தப் படுகின்றன. அதனால் மொத்த உற்பத்தி குறைகிறது என்று கூறும்பொழுது இறுதியாக எடுத்துக் கொள்ளப் பட்ட உற்பத்தி மட்டுமல்லாமல் மொத்தமாக எல்லா உழைப்பினுடைய உற்பத்தியும் குறைகின்றது. மாறாக, உற்பத்தி அதிகரிக்கும்பொழுது இறுதி நிலை உற்பத்தியும் அதிகரிக்கக் கூடும். பொதுவாக, இயந்திரத் தொழிற்சாலைகளில் இப்படி நிகழ்வதுண்டு. ஆனால்,தொழிற்சாலைகளில் கூட ஓர் அளவிற்குப் பிறகு உழைப்பின் அளவு அதிகரித்தால் உற்பத்தி குறையும். பொதுவாக உழைப்பின் இறுதிநிலை உற்பத்தி குறைகின்றது. எனவே, கூலி குறைவாக இருக்கும் பொழுது உழைப்பின் அளிப்பு அதிகமாக இருக்கும். ஆனால், கூலியும் இறுதிநிலை உற்பத்தியும் சமமாக இருக்கும்.

இறுதிநிலை உற்பத்தியைக் கணக்கிட முடியும் என்ற எடுகோள் (Assumpti on that Marginal Product can be estimated)

நாம் இறுதிநிலை உற்பத்தியைக் கணக்கிட முடியும் என்று நினைக்கின்றோம். ஆனால், அதிகமாக எடுத்துக் கொண்ட உழைப்பின் மூலமாக எவ்வளவு உற்பத்தி பெருகியது என்பதைக் கணக்கிடுவது இயலாத காரியம். எடுத்துக்காட்டாக, ஒரு தொழிற்சாலையில் இறுதியாக அமர்த்திய தொழிலாளி எவ்வளவு உற்பத்தி செய்கிறான் என்பதைக் கணக்கிட முடியும். ஆனால், ஓர் அலுவலகத்தில் அதிகமாக ஓர் எழுத்தரை வேலைக்கு அமர்த்துவதால், அவன் எவ்வளவு உற்பத்தியைப் பெருக்கி உள்ளான் என்பதைக் கணக்கிடுவது இயலாது. தொழிற்சாலையில் தொழிலாளர்கள் எண்ணிக்கை அதிகரிக்கும் பொழுது முதலாளிக்கு எப்பொழுது எதை நிறுத்த வேண்டும் என்பது தெரியும். குறுகிய காலத்தை விட நீண்ட காலத்தில் இறுதி நிலை உற்பத்தியைக் கணக்கிடுவது எளிது. குறுகிய காலத்தில் கூலி மாற்றத்திற்குத்

தகுந்தாற் போல் தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கையை மாற்று வது இயலாதது. ஆனல், நீண்ட காலத்தில் மாற்றம் கொண்டு வருவது முடியும்.

நிறைவுப் போட்டி உள்ளது என்ற எடுகோள் : (The Assumption of Perfect competition)

முதலாளி குறிப்பிட்ட கூலியை ஏற்றுக் கொண்டு அந்தக் கூலிக்கு எத்தனை ஆட்களை வைக்கலாம் என்று நிர்ணயம் செய் கின்றன். அவனல் கூலியை மாற்ற முடியாது. சந்தையில் நிலவும் கூலியை ஏற்றுக் கொள்கிறன். நிறைவுப் போட்டி என்றல் முதலாளிகளும் தொழிலாளர்களும் அதிகமாக இருக்க வேண்டும். எல்லா முதலாளிகளும் ஒன்று சேர்ந்து குறிப்பிட்ட அளவு கூலி நிலவும் பொழுது எத்தனை ஆட்களை வைக்கலாம் என்பதை நிர்ணயிக்கின்றனர்.

முதலாளி குறிப்பிட்ட ஒரு பொருளின் விற்பனையில் சர்வா தீனனக இருந்தால் பொருள்களின் விலையைக் குறைத்து அதிகமாக விற்பனை செய்ய முன் வருவான். அப்பொழுது இறுதிநிலை உற்பத்தி, இறுதிநிலைப் பொருள் உற்பத்தி (marginal physical product) யை விட இறுதிநிலை வருவாய் உற்பத்தியும் (marginal revenue product) இறுதி நிலை உற்பத்தி (marginal output) மதிப்பும் குறையும்.

தொழிலாளர்களை வாங்குவதில் ஒருவனுக்கு வாங்கும் முற் றுரிமை இருந்தால் அதிகமான கூலி கொடுத்து அதிகமான தொழிலாளர்களைப் பெற வேண்டியிருக்கும். அப்பொழுது அதிக மான தொழிலாளியின் இறுதிநிலை வருவாய் உற்பத்தி இறுதி நிலைப் பொருள் உற்பத்தியை விடக் குறைவாக இருக்கும். பொது வாக உழைப்புச் சந்தையில் சமநிலை ஏற்பட விளக்க வேண்டியது என்னவென்றல் தொழிலாளியின் இறுதி நிலை உற்பத்தியும் அதன் விலையும், மூலதனத்தின் இறுதி நிலை உற்பத்தியும் அதன் விலையும் சமமாக இருத்தல் வேண்டும்.

தேவை நெகிழ்ச்சி (Elasticity of Demand)

கூலி மாற்றத்திற்குத் தகுந்தாற் போல உழைப்பின் தேவை மாறுபடுகிறது என்பதை அறிந்த நாம் கூலி உயரும் பொழுதும் குறையும் பொழுதும் எந்த அளவு தேவை மாறுகிறது என்பதைப் பார்ப்போம். கூலி வீதத்தில் ஏற்படும் சில மாறுதல் அதிக வீத அளவுத் தேவை மாற்றத்தினை உண்டாக்குமானல், அதை

நெகிழ்ச்சி மிக்க தேவை (elastic demand) அல்லது ஒன்றுக்கு மேற் பட்ட உழைப்புத் தேவை நெகிழ்ச்சி என்று கூறலாம். கூலி வீத அளவு குறையும் பொழுது தேவை வீத அளவு அதிகரிப்பு அதை விடக் குறைவாகவோ அல்லது அதற்கு மாறாகவோ இருந்தால் அதை நெகிழ்ச்சி யற்ற தேவை (inelastic d and) அல்லது ஒன்றுக்குக் குறைந்த நெகிழ்ச்சியற்ற உழைப்புத் தேவை என்று கூறலாம். கூலி வீத மாற்றம் அதே வீத அளவு உழைப்புத் தேவை மாற்றத்தை உண்டாக்கினால் அதை ஒருமை நெகிழ்ச்சி (unit elasticity) என்று கூறலாம்.

இங்கு உழைப்பின் அளிப்பைத் தவிர மற்றக் காரணிகள் கொடுக்கப் பட்டதாக வைத்துக் கொள்வோம். குறிப்பிட்ட தொழிலாளர்களுக்கான தேவை நெகிழ்ச்சி இரண்டு சக்திகளால் நிர்ணயிக்கப் படுகின்றன. 1. உற்பத்தித் தொழில் நுட்ப நிலை. 2. தொழிலாளர்கள் உற்பத்தி செய்த பொருட்களுக்கு நிலவும் தேவை நெகிழ்ச்சி. அட்டவணை 6-ல் இறுதிநிலை உற்பத்தியாக்கம் அங்கிருக்கும் தொழில் நுட்ப நிலைகளையும், விலை அந்தப் பொருள் களுக்குள்ள தேவை நெகிழ்ச்சியையும் காட்டுகிறது.

குறைந்த கால நீண்ட காலத் தேவை வரையறைகள்: (Short term and Long term Demand Conditions)

இறுதியாக உற்பத்தியாகும் பொருளுக்குத் தொழில் நுட்பமும், தேவை நெகிழ்ச்சியும் தொழிற்சாலைக்குத் தொழிற்சாலை மாறு வதனால் பலவகைப் பட்ட தொழிலாளர்களுக்கு இருக்கும் தேவை நெகிழ்ச்சி அதிக மாறுபாடு உடையதாக இருக்கிறது. நீண்ட காலத் தேவையை விடக் குறைந்த காலத் தேவை குறைந்த நெகிழ்ச்சி உடையதாக இருக்கிறது. விலையும், தொழில் நுட்பங் களும் இதற்குக் காரணமாகும். குறைந்த காலத்தில் மூலதனக் கருவிகள் நிலையாக இருப்பதால் அங்கிருக்கும் தொழில் நுட்பங் களுக்குத் தகுந்தாற்போலத் தொழிலாளர்கள் அமர்த்தப் படுகின் றனர். நீண்ட காலத்தில் அங்குள்ள மூலதனத்திற்கும் உற்பத்தி நிலைகளுக்கும் தகுந்தாற்போலக் குறிப்பிட்ட அளவு வரை இறுதி நிலை உற்பத்தியாக்கக் கோடு மெதுவாக உயர்ந்து சென்று அதன் பிறகு கீழ் நோக்கிச் செல்லுகிறது. குறைந்த காலத்தில் உற்பத்திக் கருவிகள் நிலையாக இருப்பதாலும் மாற்றங்கள் எதுவும் இல்லாத தாலும் இறுதி நிலை உற்பத்தியாக்கக் கோட்பாடு மாறுபட்டதாக இருக்கிறது. உற்பத்தி சக்தி அளவை (Capacity output) அடையும் வரை அதிகமான தொழிலாளர்களின் இறுதி நிலை உற்பத்தி

யாக்கம் நிலையாக உள்ளது. ஏனென்றால், இயந்திரங்கள் வெறுமனே இருப்பதாலும் புதிய ஆட்கள் பழைய ஆட்கள் எல்லோரும் ஒரே நிலையில் வேலை செய்வதாலும் அப்படி ஏற்படுகிறது. உற்பத்தி சக்தி அளவை அடைந்தவுடன் தொழிற்சாலையில் தொழில் நுட்பம் மாறுவதாலும், இயந்திரங்கள் எண்ணிக்கைத் தரம் மாறுவதாலும் இறுதி நிலை உற்பத்தியாக்கம் திடீரென்று குறைந்து அதிகமான ஆட்களைப் பயன்தரும் முறையில் வேலைக்கு அமர்த்த முடியாது.

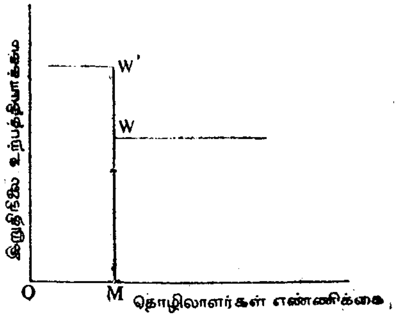
இதைக் கீழ்க்கண்ட அட்டவணை மூலம் விளக்கலாம்.

அட்டவணை-8

வேலை செய்யும் தொழிலாளர்கள் எண்ணிக்கை	ஒரு நாள் மொத்த உற்பத்தி	இறுதி நிலை உற்பத்தி	ஒரு பொருள் விலை (ரூபாய்)	இறுதி நிலை உற்பத்தியாக்கம் (ரூபாய்)
8	160	20	2	40
9	180	20	2	40
10	200	20	2	40
11	210	10	2	20
12	220	10	2	20
13	230	10	2	20

இங்கு பத்து ஆட்கள் வேலை செய்யும் அளவிற்குத் தொழிற்சாலை அமைந்திருக்கிறது. அந்த 10 ஆட்கள் வரை தொழிலாளர்களும் ஒரே சீரான நிலையில் வேலை செய்து இறுதி நிலை உற்பத்தியாக்கத்தை (40 ரூபாய்) நிலையாக வைக்க முடிகிறது. அந்த 10 ஆட்களுக்குப் பிறகு தரம் குறைந்த உற்பத்தி வசதிகள் இருப்பதால் இறுதிநிலை உற்பத்தி 20 ரூபாய்க்குக் குறைகிறது. முழு சக்தி அளவு உற்பத்தியில் குறைந்த காலத்தில் 20 ரூபாய்க்கும்

40 ரூபாய்க்கு மிடையே தேவை முற்றிலும் நெகிழ்ச்சி யற்றதாக இருக்கிறது. குறிப்பிட்ட அளவிற்குள் இருக்கும் கூலி மாற்றம் வேலை வாய்ப்பினை மாற்றாமல் இருக்கிறது.



படம்—7

வரைபடம் 7-ல், உற்பத்தி அளவுச் சக்தியை OM தொழிலாளர்கள் எண்ணிக்கை காட்டுகிறது. குறைந்த காலத்தில் உழைப்பின் தேவை MW—MW'-க்கு மிடையே முற்றிலும் நெகிழ்ச்சியற்றதாக இருக்கிறது.

குறைந்த காலத்தில் தொழிற்சாலையில் உள்ள கருவிகள் முழுவதுமாகப் பயன்பட வேண்டுமென்றால், கூலி உயரும் பொழுது தொழிலாளர்களைக் குறைப்பது இயலாது அதாவது கூலி வீதம் உயரும் பொழுது இலாபம் அல்லது வட்டியை அது குறைக்க ஆரம்பிக்கிறது. குறைந்த காலத்தில் மூலதனத்தை வேறு வகையாக மாற்ற முடியாத காரணத்தால் கூலி உயர்வைத் தவிர்க்க முடியாது. அதாவது மொத்தமாக எல்லாத் தொழிலாளர்களுக்கும் குறைவான கூலி அளிக்கப்பட்டிருக்கிறது. மேலும் கூலியைக் குறைத்து வேலை வாய்ப்பினை அதிகரிப்பது மிகக் குறைவாக இருக்கும்.

நாட்கள் செல்ல செல்ல, உழைப்பின் தேவை நெகிழ்ச்சி மிக்கதாக மாறும். தேய்மானத்தைப் புதுப்பிக்கும் (depreciation) பணம் அதிகரித்து மூலதனக் கருவிகளை மாற்றும் சமயத்தில் தொழிலாளர்கள் கூலி அதிகமாக இருக்கிறதா? குறைவாக இருக்கிறதா? புதிய உற்பத்தி முறை கண்டு பிடிக்கப்பட்டிருக்கிறதா? தொழில் நுட்பம் எவ்வளவு வளர்ச்சி அடைந்திருக்கிறது? என்று பார்த்து

சந்தை நிலை போட்டியிடுபவர்கள் குணம் ஆகியவைகளுக்குத் தகுந்தாற்போல உழைப்பிற்குப் பதில் மூலதனத்தைப் பதிலீடு செய் வார்கள். நீண்ட கால இறுதிநிலை உற்பத்தி குறைந்த காலத்தைப் போல திடீரென்று குறையாது. மேலும், நீண்ட காலத்தில் புதிய பொருள் விலைக்குத் தகுந்தாற் போல மக்கள் செலவுகளை மாற்றிக் கொள்வதால் முடிவான உற்பத்தி செய்யப்பட்ட பொருள்களின் தேவை, நெகிழ்ச்சி மிக்கதாக இருக்கும்.

மேலும் சில நாட்கள் ஆகும்பொழுது மூலதன அளிப்பு நிலை யாக இருக்கும் என்று வைத்துக் கொண்டால் மூலதனம் அதிகக் கூலியுள்ள தொழிற்சாலையிலிருந்து குறைந்த கூலியுள்ள தொழிற் சாலைக்கு மாறும். அதாவது குறைந்த கூலி தொழிற்சாலையில் இருக்கும் அதிகமான தொழிற்சாலைகளை அதிகமான மூலதனத் தைக் கொண்டு இறுதிநிலை உற்பத்தியாக்கம் கீழே குறையாமல் பார்த்துக் கொள்ளலாம். அதேபோல, அதிகக் கூலி தொழிற் சாலையிலிருந்து மூலதனம் வெளியேறுமானால் தொழிலாளர்கள் குறைவினால் ஏற்படும் இறுதிநிலை உற்பத்தி இழப்பு குறைந்துவிடும். அதனால் உழைப்பிற்கு நீண்ட காலத் தேவை நெகிழ்ச்சி உள்ளது. அங்கு அளிக்கப்படும் கூலி மற்றத் தொழிற்சாலைகளில் இருக்கும் சராசரி கூலியைவிட அதிகமாகவோ அல்லது குறைவாகவோ இருக்க முடியாது.

இதுவரை ஒரு தொழிற்சாலையில் குறிப்பிட்ட உழைப்பின் தேவையைப் பற்றிக் கூறியுள்ளோம். ஆனால், இந்த விளக்கம் பொதுவாக எல்லாத் தொழிலாளிகளுக்கும் பொருந்துமா ? இறுதி நிலை உற்பத்தியாக்கக் கோட்பாடு நிச்சயமாகப் பொருந்துகிறது. ஆனால், கடினமான பிரச்சினைகளை எடுத்துக் கொண்டு ஊன்றிப் பார்த்தால் இந்தக் கோட்பாடு பொருத்த மற்றதாகத் தெரியும். (1) உழைப்பின் இறுதிநிலை உற்பத்தியாக்கத்தை அளிப்பது கடினமான செயல். மேலும் ஒரு தொழிற்சாலையில் ஏற்படும் கூலி மாற்றம் பொதுவாகப் பொருள்களின் விலையைப் பாதிப்பது கிடையாது. (2) பணக் கூலியில் ஏற்படும் மாறுதல் விலை மட்டத் தில் முக்கியமான விளைவுகளை உண்டாக்குகிறது. (3) இந்த மாறுதல்களை விட்டு விட்டு உண்மையான கூலி மாற்றத்தை எடுத்துக் கொண்டாலும் 'மற்றவைகள் மாறாமல் இருக்கும் பொழுது' (other things remaining equal) என்ற எடுகோள் முறிந்து விடு கிறது. எல்லோரும் அதிகக் கூலி பெற்றுக் குறைந்த காலத்தில் உழைப்பின் தேவை நெகிழ்ச்சியற்றதாக இருந்தால் நாட்டு வருமா னத்தில் கூலியின் பங்கு அதிகரிக்கிறது. அப்படி என்றால், முதலாளி கள் (capitalists) நுகர்வு அல்லது புதிய மூலதன அளிப்பைக்

குறைத்துக் கொள்ள வேண்டும்; அல்லது இரண்டையுமே குறைக்க நேரிடும். அதனுல் குறைந்த காலம் தவிர, மற்றக் காலங்களில் ஒரே அளவாக இருக்க முடியும் என்று கூற முடியாது. அல்லது பொதுவான உண்மைக் கூலி மாற்றம் உழைப்பின் அளிப்பைப் பாதிக்காது என்றும் கூற முடியாது. உண்மைக் கூலி மாற்றம் பொதுவாக என்ன விளைவுகளைக் கொண்டு வருகிறது என்பதைத் தெரிந்து கொள்வதற்கு அங்குள்ள பிரச்சினைகளை அறிய வேண்டும்.

இறுதிநிலை உற்பத்தியாக்கக் கோட்பாடு நிர்ணயமானதா? (Is the Marginal Productivity theory determinate?)

இறுதிநிலை உற்பத்தியாக்கக் கோட்பாட்டினை மட்டும் வைத்துக் கொண்டு கூலிக் கோட்பாட்டில் எழும் கேள்விகளுக்குப் பதில் அளிக்க முடியாது. கூலி மாறுதலினுல் உழைப்பு அளிப்பில் என்ன விளைவுகள் ஏற்படுகின்றன என்பதை இது விளக்கவில்லை. இது உழைப்பின் தேவையைத் தான் விளக்குகிறது. கொடுக்கப்பட்ட தொழிலாளர்களுக்கும் அதிகமான முதலாளிகள் போட்டியிட்டால் தொழிலாளர்கள் இறுதிநிலை உற்பத்திக்குச் சமமாகக் கூலி பெற்று எல்லோரும் வேலையிலிருப்பார்கள் என்று எண்ணலாம். அந்த மட்டத்தைவிடக் கூலி உயர்ந்தால் வேலையின்மை ஏற்படும். எனவே, இறுதிநிலை உற்பத்தித்திறன் கோட்பாடு நிர்ணயமானதா? அல்லது வேலை வாய்ப்பு நிலையினைப் பாதிக்காத கூலி உயர்வினையும் குறைவினையும் அனுமதிக்கும் அளவிற்கு நிர்ணயமற்றதா?

உழைப்பின் தேவைக் கோடு தொடர்ந்ததாக இல்லை என்ற எடுகோள்படி கூலி மட்டத்தை நிர்ணயிக்க முடியாது என்று எட்ஜ் வொர்த் (Edge worth) கூறுகின்ருர். தொடர்ந்த தேவைக் கோடு இருந்தால் தொழிலாளிகளைக் குறைந்த அளவில் கூட்டவோ அல்லது குறைக்கவோ முடியும். உண்மையில் தொழிலாளியைப் பிரித்தெடுப்பது இயலாத காரியம். அதாவது தொழிலாளியை ஒரு மணி நேரத்திற்கு, ஒரு நாள், ஒரு வாரம், மாதம் அல்லது வருடம் வேலைக்கு அமர்த்தும் பொழுது தேவை தொடர்ந்து இருக்காது. உழைப்பின் தேவை, தொடர்ந்து இல்லாமல் இருக்கும் பொழுது தொழிலாளிகளை மொத்தமாக வேலைக்கு அமர்த்தவும் நீக்கவும் முடியும். அப்பொழுது தொழிலாளிகளின் இறுதிநிலை உற்பத்தியை உள் இறுதிநிலை (internal margin) புற இறுதிநிலை (External margin) என்று பிரிக்கலாம். ஒரு இடத்தில் 100 தொழிலாளிகள் வேலை செய்யும் பொழுது 100 - வது தொழிலாளியை வேலையிலிருந்து நீக்குவதால், ஏற்படும் வருமான நஷ்டம் உள் இறுதிநிலை என்றும், 101 - வது தொழிலாளியை

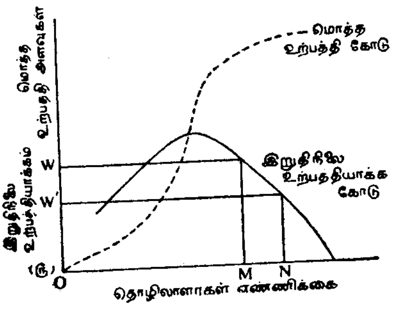
வேலைக்கு அமர்த்துவதால் ஏற்படும் கூடுதலான வருமானம் புற இறுதிநிலை என்றும் கூறப்படும்.

கொடுக்கப்பட்ட தொழிலாளிகள் வேலை செய்யும் பொழுது அவர்கள் கூலியின் மேல் மட்டத்தை (upper limit) உள் இறுதி நிலையும் கீழ் மட்டத்தைப் (lower limit) புற இறுதிநிலையும் நிர்ணயிக் கிறது. உள் இறுதிநிலையை விடக் கூலி உயர்ந்தால் சில தொழி லாளிகளை வேலையிலிருந்து நீக்குவது இலாபகரமானது. அவர்கள் வேலைக்காகப் போட்டியிடும் பொழுது கூலி குறையும். புற இறுதி நிலையைவிடக் கூலி கீழ் இறங்குமானால் தொழில் அளிப்போர் வேலை வாய்ப்பினை அதிகரிப்பார்கள். வரையறுக்கப்பட்ட தொழி லாளர்களுக்கு முதலாளிகள் போட்டி போட்டுக் கொண்டு கூலி கொடுக்க முன் வரும் பொழுது கூலி உயரும். வேலை வாய்ப்பினைப் பாதிக்காமல் இந்த இரண்டு மட்டங்களுக் கிடையே கூலியை மாற்றமுடியும்.

தொழிலாளர்கள் அதிகமாக இருந்து அவர்களைச் சிறிது காலத் திற்குத்தான் வேலைக்கு அமர்த்த முடியு மென்றால் உள் இறுதிநிலை, வெளி இறுதிநிலைக்கும் இடையே உள்ள அலைவு மிகக் குறைவாக இருக்கும். ஆனால், சில குறிப்பிட்ட தொழிலாளர்கள் குறைவாக இருந்து அவர்களை அதிக நாட்கள் வேலைக்கு அமர்த்த முடியு மென்றால் உள் இறுதிநிலைக்கும் புற இறுதி நிலைக்கும் இடையே உள்ள தூரத்தை நிர்ணயிக்க முடியாமல் கூலிப் பேரம் மூலமாக நிர்ணயிக்கப்படுகிறது.

அடுத்து, இறுதிநிலை உற்பத்தியாக்கக் கோட்பாட்டின் எடு கோள்கள் ஏற்றுக் கொள்ளப்பட்டாலும் கூலியை நிர்ணயிப்ப தில்லை என்றால் அங்கு 'அதிகக் கூலி பொருளாதாரம்' (The economy of high wages) பின்பற்றப்படுகிறது. இதன் அடிப்படைக் கொள்கை என்னவென்றால் ஒரு பொருளாதார அமைப்பு இறுதி யில் வந்தடைந்து நிலைக் கொள்ளுவதன் நிலைகளை அறிய தேக்கச் சமநிலைக் கோட்பாடு முயற்சிக்கின்றது. அந்த நிலையிலிருந்து சிறிது மாறிச் சென்றாலும் அங்கு இருக்கும் பொருளாதார சக்தி கள் திரும்பவும் சமநிலையைக் கொண்டு வருகின்றன. ஆனால், எப் பொழுதும் ஒரே ஒரு சமநிலை தான் இருக்கும் என்று கூற முடியாது. பல சமநிலை நிலைகள் இருக்கவேண்டும். பழைய சமநிலை மட்டத்தில் மாறுதல் ஏற்படுவதால், உறுதியற்ற நிலை ஏற்பட்டுச் சிறிது காலம் கழித்துப் புதிய சமநிலை ஏற்படும். இந்தப் புதிய நிலை பழைய நிலையைப் போல் உறுதியானதாக இருக்கும்.

'உயர்ந்த கூலியின் பொருளாதாரம்' புதிய சமநிலைக்கு ஒரு எடுத்துக் காட்டாகும். கொடுக்கப்பட்ட தொழிலாளர்களும் மூலதனமும் இருக்கும் பொழுது இறுதி நிலை உற்பத்தியாக்கக் கோட்பாடு சமநிலைக் கூலியை நிர்ணயிக்கிறது. இந்த மட்டத்தை விடக் கூலி அதிகமாக்கவோ அல்லது குறைக்கவோ செய்தால் தொழிலாளர்களுக்கும் முதலாளிகளுக்கும் ஏற்படும் போட்டி, கூலியைப் பழைய மட்டத்திற்குக் கொண்டு வந்துவிடும். அதற்கு மாறாக, அதிகக் கூலி சில காலத்திற்கு நீடிக்குமானால் உயர்ந்த கூலியினால் பொருளாதார வல்லுநர்கள் கருத்துப்படி வேறு விளைவுகள் ஏற்படலாம். உயர்ந்த கூலியும், உயர்ந்த வாழ்க்கைத் தரமும் தொழிலாளர்களின் உற்பத்தியை அதிகரிக்கும். இது தொழிலாளர்களின் இறுதிநிலை உற்பத்தியையும் அதிகரிக்கச் செய்து அதிகமான தொழிலாளர்கள் வேலைக்கு அமர்த்தப்படுவார்கள். கடைசியில் தேவை அதிகரித்ததன் காரணமாக, குறைந்த கூலியில் வேலை செய்த அதே அளவு தொழிலாளர்கள் அதிகக் கூலியில் வேலைக்கு அமர்த்தப் படுவார்கள். பழைய சமநிலை இருந்த இடத்தில் புதிய சமநிலை ஏற்படுகிறது.



படம்—8

வரைபடம் 8 மூலமாக இதனை விளக்கலாம். கொடுக்கப் பட்ட OM தொழிலாளர்கள் OW கூலியில் வேலை செய்கின்றனர். கூலி OW ஆக உயரும் பொழுது வேலை வாய்ப்பு ON க்குக் குறைகிறது. உயர்ந்த கூலியினால் வாழ்க்கைத் தரம் உயரும் பொழுது

உற்பத்தி அதிகரித்து உழைப்பின் தேவைக்கோடு D - யிலிருந்து D' – க்கு மாறுகிறது. அப்பொழுது எல்லா OM தொழிலாளிகளும் OW, கூலியில் வேலை செய்வார்கள். OW, புதிய சமநிலை கூலியாகும்.

மற்றவைகள் மாறாமல் இருக்கும் பொழுது என்ற எடுகோள் மறக்காமலிருக்கும்போது இறுதிநிலை உற்பத்தியாக்கக் கோட்பாடு காட்டும் வழி இணையற்றது என்று கூறமுடியாது. மூலதன அளிப்பும் உற்பத்தியும் மாறாமல் இருக்கும் பொழுது இறுதிநிலை உற்பத்தியாக்கக் கோட்பாட்டின்படி ஒரே ஒரு கூலியில் அத்தனை தொழிலாளர்களும் வேலைக்கு அமர்த்தப்படுவார்கள். தொழிலாளர் எண்ணிக்கை மூலதன அளிப்பு உற்பத்தியைப் பொறுத்து கூலி இருக்கிறது உற்பத்தித் திறன் என்பது ஒரு குறிப்பிட்ட அளவு கூலி மட்டத்தினை நிர்ணயிக்கவல்ல தன்னிச்சையான ஒரு மாறும் காரணி என்ற எடுகோளை நாம் மேற்கொள்ள முடியாது என்பதை 'உயர்ந்த கூலியின் பொருளாதாரம்' எடுத்துக் காட்டுகிறது. உற்பத்தி, கூலி மட்டத்தைப் பொறுத்தது. கூலி மாறுதலுக்கு அதுதான் காரணமும் விளைவுமாக இருக்கிறது. ஒன்றுக்கு மேற்பட்ட சமநிலைகள் இருக்கின்றன. எந்தச் சமநிலையில் கூலியும், உற்பத்தியும் நன்றாக ஒன்று சேர்ந்துள்ளது என்பதை இறுதிநிலை உற்பத்தியாக்கக் கோட்பாடு கூறுவது கிடையாது.

குறைவான கூலி பெறும் தொழிலாளர்களுக்குக் கூலியை உயர்த்தினால் உற்பத்தி பெருகும். எந்தத் தொழிலாளிக்கு நல்ல வீட்டு வசதியும், விரைவில் செல்லக் கூடிய போக்குவரத்து சாதனமும், ஓய்வு நாட்கள், மனமகிழ் நிகழ்ச்சிகள் இருக்கின்றனவோ அவன்தான் தற்காலத் தொழிற்சாலைகளில் வேலையை நன்கு செய்ய முடிகிறது.

திறமையில் உள்ள வேறுபாடு (Differences in Efficiency)

இதுவரை தொழிலாளர்கள் ஒரே மாதிரியானவர்கள் என்று பார்த்தோம். ஆனால், ஒரு தொழிலாளிக்கும் மற்றொரு தொழிலாளிக்கும் பல வேறுபாடுகள் உண்டு. ஒரு தொழிலாளி மற்றொரு தொழிலாளிக்குப் பதிலீட்டாக அமைய முடியாது. ஒரு வகைத் தொழிலாளர்கள் என்று கூறியதை, அவரவர்கள் திறமைக்குத் தகுந்தாற்போல் பல வகுப்புகளாகப் பிரிக்கலாம். பிறகு அதிகத் திறமையானவர்கள், திறமையானவர்கள், அரை குறைத் திறமையானவர்கள் என்று பிரிக்கலாம். இந்த

ஒவ்வொரு பிரிவினருக்கும் இறுதிநிலை உற்பத்திக்குத் தகுந் தாற்போலத் தேவைக் கோட்டினை வரைந்து கொடுக்கப் பட்ட தொழிலாளர்களுக்கு எவ்வளவு கூலி என்பதை நிர்ணயிக்க லாம்.

இந்தப் பிரிவில் வேலை செய்பவர்களை ஒரு பிரிவிலிருந்து மற்றொரு பிரிவிற்கு மாற்ற முடியாததால் கூலி வீதம் ஒன்றை ஒன்று சார்ந்திருக்கிறது. திறமை குறைந்தவர்கள் உற்பத்தி அளவு அதிகத் திறமை வாய்ந்தவர்களின் கீழ்மட்ட உற்பத்திக் குச் சமம். திறமை குறைந்தவர்களின் மேல்மட்டக் கூலி அதிகத் திறமையானவர்களுக்குக் கொடுப்பதற்குச் சமமாக இருக்கிறது. முதலாளிகள் அந்தக் கூலி வீதத்தில் அரைகுறைத் திறமை (semi skilled) உடையவர்களை வேலைக்கு அமர்த்துவார்கள். அதனால் அரைகுறைத் திறமை உடையவர்கள் கூலி திறமையானவர்களின் கூலியைவிடக் கீழ் இருக்கிறது. அதே போல அரை குறைத் திறமையானவர்களின் கூலி, அவர்களை விடத் திறமை குறைந்த வர்களின் கூலி வீதத்திற்குக் கீழ் இருக்காது. கூலி, கீழ் மட் டத்தைத் தொடும் பொழுது திறமையற்றவர்களின் இடத்தில் அரைகுறைத் திறமையானவர்கள் அமர்த்தப் படுவார்கள். அப் பொழுது திறமையற்றவர்களுக்கு வேலைவாய்ப்பு வேண்டுமென்றால் குறைந்த கூலி வீதத்திற்கு வேலை செய்யவேண்டும்.

ஒரு குழுவைச் சார்ந்தவர்களின் கூலி வீதம் அங்கு இருக்கும் தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கையும் இறுதிநிலை உற்பத்தியாக் கத்தையும் பொறுத்துள்ளது. ஆனால், அந்தக் கூலி அவர்களை அடுத்து இருக்கும் பிரிவினரின் கூலியைவிட அதிகமாகவோ அல்லது குறைவாகவோ இருக்க முடியாது. திறமை மிக்க வகுப்பும் திறமை குன்றிய வகுப்பும் ஒன்றை ஒன்று நம்பி உள்ளது. உயர்ந்த வகுப்பின் கூலி அதிகரித்து மற்ற வகுப்பினரின் கூலி மாறாமலிருக்கும் பொழுது குறிப் பிட்ட இடத்தை அடைந்தவுடன் முதலாளிகள் விலையுயர்ந்த திறமைமிக்க தொழிலாளர்களுக்குப் பதில் திறமை குன்றிய தொழி லாளர்களை வேலைக்கு அமர்த்துவர். அதனால், கீழ் வகுப்பினரின் கூலி மட்டத்தைப் பொறுத்துதான் உயர்ந்த வகுப்பினரின் கூலி உயர முடியும்.

காலக் கூலி (time wages)

நேரக் கூலி கொடுக்கும் பொழுது தொழிலாளர்களின் திறமையில் உள்ள வேறுபாட்டினைக் கண்டு பிடிப்பது எளிதல்ல.

தற்காலத்தில் இருக்கும் கூட்டு பேரம், சமநீதியின் (equalitarian justice) காரணமாக வரையறை செய்த கூலி (standard wage) கொடுப்பது அவசியமாகிறது. அதாவது கொடுக்கப்பட்ட தொழிலாளர்கள் வேலை செய்யும் பொழுது அதில் திறமை குன்றிய தொழிலாளியின் இறுதி நிலை உற்பத்தியாக்கத்திற்குச் சமமாக கூலி இருக்கும். இந்த மட்டத்தை விடக் கூலி அதிகரித்தால் அந்த திறமை குன்றியவன் வேலையிலிருந்து நீக்கப்படுவான். ஆனால், மற்றத் திறமைமிக்க தொழிலாளிகளின் இறுதிநிலை உற்பத்தி யாக்கம் அதிகமாக இருப்பதால் முதலாளிக்கு அதிகமான இலாபம் கிடைக்கிறது. அதனால், முதலாளிகள் திறமை மிக்க தொழி லாளர்களை வேலைக்கு அமர்த்துவதில் நாட்டம் உடையவர்களாக இருப்பார்கள். அந்த வகுப்பினருக்குக் கூலி நிலையாக இருப்பதால் அவர்கள் அதிகமான கூலிக்குப் போட்டியிடுவது கிடையாது. மேலும், திறமை மிக்கவர்களுக்கு ஓய்வு நேரம், சமூகச் சூழ்நிலை இவை போன்ற பணம் இல்லாத நன்மைகள் கிடைக்கும். பொரு ளாதார மந்தம் ஏற்படும் பொழுது திறமை குன்றியவர்கள் வேலையிலிருந்து நீக்கப்படுவார்கள். அதனால் வரையறை செய்த கூலி கொடுக்கப்படும் பொழுதும் தொழிலாளர்களின் திறமையி லிருக்கும் வித்தியாசத்தைத் திறமை மிக்கவர்களுக்குப் பணக் கூலியை விட வேறுவித நன்மைகள் கிடைக்கும் பொழுது தெரிந்து கொள்ளலாம்.

உழைப்பின் அளிப்பு (Supply of Labour)

போட்டி நிலவும் சந்தைகளில் தேவையும் அளிப்பும் விலையை நிர்ணயிக்கின்றன. கூலிக் கோட்பாட்டில் இருக்கும் குறைபாடு என்னவெனில் தேவை அளிப்பு இந்த இரண்டில் ஏதாவது ஒன்றை ஒதுக்குவதாகும். போன அத்தியாயத்தில் தேவையைப் பற்றிப் பார்த்தோம். இங்கு உழைப்பின் அளிப்பைப் பார்ப்போம். உழைப்பின் அளிப்பை அங்குள்ள நாகரீகம், பண்பாடு, பழக்க வழக்கங்கள் நிர்ணயிக்கின்றன. அதனால், இவைகளுக்கும் பொரு ளாதாரக் காரணிகளுக்கும் தொடர்பு இருப்பதாகக் கூறமுடியாது. 'உழைப்பின் அளிப்பு' என்பது பல் முனைப் பட்ட சொல்லாகும். தொழிலாளர்கள் எண்ணிக்கை, வேலை செய்யும் நேரம், வேலை யின் தீவிரம் (intensity of work) தொழிலாளியின் திறமை இவை களில் ஏற்படும் மாற்றம் உழைப்பின் அளிப்பை மாற்றுகிறது. தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கையில் ஏற்படும் மாறுதலை இரண்டு வகையாகப் பிரிக்கலாம். 1. கொடுக்கப்பட்ட மக்கள் தொகையில் குறிப்பிட்ட கூலியில் வேலை செய்யும் தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கையின் மாறுதல். 2. மக்கள் தொகையில் ஏற்படும்

மாற்றம். பிழைப்பு மட்டக் கூலிக் கோட்பாடு மக்கள் தொகையில் ஏற்படும் மாற்றத்தை அடிப்படையாகக் கொண்டது. கூலி பற்றிய இரும்பு விதி இயற்கையாகவே கூலி வீதத்திற்குத் தகுந்தாற் போல மக்கள் தொகை மாறுபடுகிறது என்று கூறுகிறது. ஆனால், தற்காலத்தில் கூலி வீத உயர்வு மக்கள் தொகையை அதிகரிப்பது இல்லை. இரும்பு விதி கூற்றுக்கு மாறாக, பிறப்பு வீதத்தின் மீது எதிர்மறை விளைவினைக் கூலி உயர்வு ஏற்படுத்தலாம். மக்கள் தொகை அளவு கூலியை மட்டுமல்லாமல் பொருளாதார நிலை, நாகரீகம், மக்கள் பண்பாடு ஆகியவைகளையும் பொறுத்தது. அதனால், மக்கள் தொகையில் ஏற்படும் மாறுதல் கூலிக் கோட்பாட்டிற்கு அப்பாற் பட்டது.

ஒரு நிறுவனம், நிறுவனத் தொகுதி ஆகியவற்றில் உழைப்பின் அளிப்பு : (The supply of labour to a firm and to an industry)

கொடுக்கப்பட்ட மக்கள் தொகை அளவில் என்ன மாறுதல் ஏற்படுகிறது என்பதைப் பார்ப்போம். 1. ஒரு நிறுவனம், நிறுவனத் தொகுதி உழைப்பின் அளிப்பும் ; 2. கொடுக்கப்பட்ட கூலி வீதத்தில் பொதுவாக உழைப்பின் அளிப்பு செயல்படுவதையும் தனித் தனியாகப் பார்ப்போம்.

முதல் மாதிரியினை முதலில் காணலாம். நிறைவுப் போட்டி நிலவுகிறது என்ற எடுகோள் எந்த ஒரு நிறுவனத்தையும் கூலியின் விலையை மாற்ற முடியாது என்று கூறுகிறது. மேலும், ஒரு நிறுவனத்தின் உழைப்பின் அளிப்பு எண்ணிலியான நெகிழ்ச்சியாகும் (infinitely elastic). நிலவும் கூலி வீதத்தில் ஒரு நிறுவனம் எத்தனை தொழிலாளர்களை வேண்டுமானாலும் வேலைக்கு அமர்த்தலாம்.

மொத்தமாக, எல்லா நிறுவனத் தொகுதி உழைப்பின் அளிப்பு மாறுபட்டதாக இருக்கிறது. இங்கு உழைப்பின் அளிப்பு அதிகரிக்க வேண்டுமென்றால், மிகை நேரம் கூலி கொடுக்க வேண்டும் ; அல்லது தொழிலாளர்களை மற்றத் தொழிற்சாலைகளிலிருந்து எந்த வகையிலாவது வசீகரிக்க வேண்டும். இரண்டு வகையிலும் உழைப்பின் செலவு அல்லது விலை உயரும். அதனால் நிறைவுப் போட்டியில் தொழிற்சாலையின் உழைப்பின் அளிப்பு போட்டிச் சந்தையில் இயல்பு அளிப்பு (normal supply) அட்டவணையைப் பின்பற்றியிருக்கிறது. உழைப்பின் தேவை விரிவடையும் பொழுது அதிகக் கூலி வீதம் கொடுப்பதன் மூலமாகத்தான் உழைப்பின் அளிப்பை அதிகரிக்க முடியும்.

பொதுவான உழைப்பின் அளிப்பு : (The supply of labour in general)

மொத்த மக்கள் தொகையில் எத்தனை பேர் வேலை செய்ய விரும்புகின்றனர் என்பதைப் பார்ப்போம். ஒருவனுக்கு அதிகமான செல்வமும், அவனை நம்பி வாழ்பவர்கள் குறைவாகவும் இருந்தால் வேலை செய்ய வேண்டும் என்ற கட்டாயம் இல்லை. பெரும்பாலான மக்கள் ஓய்வாக இருக்க விரும்புகின்றனர் சூழ் நிலைகளுக்கும், நேரத்திற்கும் தகுந்தாற்போல் ஆண்களும், பெண்களும் வேலை செய்ய முன் வருகின்றனர். உழைப்பின் அளிப்பு என்பது எத்தனை பேர் வேலை செய்ய விரும்புகின்றனர் அல்லது குறிப்பிட்ட நேரத்தில் எவ்வளவு வேலை செய்கின்றனர் என்பதைப் பொறுத்தது. அப்படித் தொழிலாளர்கள் சந்தையில் இருந்தாலும் எத்தனை பேர் கடினமான வேலை செய்ய விரும்புகின்றனர், எத்தனை பேர் சுலபமான வேலை செய்ய விரும்புகின்றனர், எத்தனை பேர் நீண்ட நேரம் வேலை செய்ய விரும்புகின்றனர், எத்தனை பேர் குறைவான நேரம் வேலை செய்ய விரும்புகின்றனர் என்பதெல்லாம் அவர்கள் எவ்வளவு ஓய்வு எடுக்க வேண்டுமென்று விரும்புகின்றார்களோ அதைப் பொறுத்தது. அதனால் கடினமான அல்லது நீண்ட நேர வேலையாக இருந்தால் அதிகமான ஊக்கமளிப்பு கொடுக்க வேண்டும். தொழிலாளர்கள் ஓய்வை மனதில் கொண்டு வேலையின் நேரத்திற்கும் அளவிற்கும் தகுந்தாற் போல் வேலை செய்ய முன் வருகின்றனர். ஆனால், பொதுவாக உழைப்பின் அளிப்பு எவ்வாறு நிர்ணயிக்கப் படுகிறது என்பதை விளக்கவில்லை.

கூலி அதிகரிக்கும் பொழுது தொழிலாளர் அளிப்பு நிலை நேர் விகிதத்தில் மாறுகிறதா என்பதைப் பார்ப்போம். உழைப்பின் அளிப்பு கீழ்க்கண்ட காரணிகளைப் பொறுத்திருக்கிறது.

1. எத்தனை தொழிலாளர்கள் வேலை தேடுகின்றனர் என்பது மொத்த மக்கள் தொகையைப் பொறுத்ததல்ல. ஆனால் மொத்த மக்கள் தொகையில் எத்தனைபேர் வேலை செய்து பிழைக்க வேண்டிய கட்டாயம் இருக்கிறதோ அவர்கள்தான் கூலிக்காக வேலை தேடிச் செல்வார்கள்.

2. ஒரு நாளைக்கு ஒரு தொழிலாளி எத்தனை மணி நேரம் வேலை செய்ய விரும்புகின்றான் ?

3. வேலை எவ்வளவு கடுமையாக இருக்கிறது ?

மேலெழுந்த வாரியாகப் பார்க்கும் பொழுது, கூலி அதிகமாக இருந்தால் தொழிலாளர்கள் அளிப்பு அதிகமாகும். கூலி குறைந்தால் தொழிலாளர்கள் எண்ணிக்கை குறையும் என்று நினைக்கிறோம். ஆனால், நடைமுறையில் அப்படி நிகழ்வதில்லை. தொழிலாளர்கள் பெரும் பாலும் வறுமையில் இருக்கின்றனர். அதனால் கூலி குறைவாக இருந்தாலும், வேலை செய்யத் தயாராக இருக்கின்றனர்.

கூலி குறைந்தால் தொழிலாளர்கள் அளிப்பு அதிகமாகும். அதிகமான ஆண்களும் பெண்களும் தங்கள் வறுமையைப் போக்க வேலை தேடிச் செல்வார்கள். மேலும் கூலி குறைந்தால் முதலிலிருந்து வேலை செய்பவர்கள் இன்னும் அதிக நேரம் கடுமையாக உழைக்க நேரிடும். அப்படி நீண்ட காலத்திற்கு அவர்கள் அங்ஙனம் உழைக்க நேரிட்டால் தொழிலாளர்கள் உடல் நலம் பாதிக்கப்பட்டு தொழிலாளர்கள் அளிப்பு குறையும் மாறாக கூலி உயர்ந்தால் அது தொழிலாளர்களை ஓய்வு எடுக்கத் தூண்டும். அல்லது மெதுவாக வேலை செய்வார்கள். மேலும் கூலியில் மாற்றம் ஏற்படும் பொழுது அது மக்கள் தொகையிலும் ஒரே மாதிரியான மாற்றத்தைக் கொண்டு வருகிறது.

கூலி வீதம் மாறும் பொழுது உழைப்பின் அளிப்பு மாறுவதை நிறுவனச் சக்திகள் தடுக்கின்றன. தொழிற்சாலையின் ஒழுங்கின் படி தொழிலாளி ஒரு வாரத்திற்கு 48 மணி நேரம் வேலை செய்ய வேண்டும், இல்லையென்றால் வேலை செய்யாது இருக்க வேண்டும். ஆனல், வணிகன், மருத்துவன், வழக்குரைஞர் அவர்களுடைய ஊதியத்திற்குத் தகுந்தாற் போல வேலையைச் சரிப்படுத்திக் கொள்ள முடியும். தொழிற் சாலைகளிலும் உற்பத்தி முடிவுக்குத் தகுந்தாற்போலக் கூலி அளித்தால் தொழிலாளிகளும் துண்டு வீதத்தின்படி வேலை செய்வார்கள்.

கூலி வீதத்திற்கும் உழைப்பின் அளிப்பிற்கும் உள்ள தொடர்பை விடத் தொழிலாளியை நம்பி வாழும் குடும்பத்தின் அளவு குறைந்த காலத்தில் உழைப்பின் அளிப்பைக் கடினமாக்குகிறது. உண்மையான அதிகக் கூலி கிடைத்தால் தொழிலாளி தன் குழந்தைகளுக்குக் கல்வி அளிக்க முடியும் ; வீட்டில் பெண்கள் குடும்ப காரியத்தைக் கவனிப்பார்கள். அதிக வருமானம் பெறுபவர்கள் குடும்பத்தில், கூலி அதிகமாக உயர்ந்தால் தான் பெண்களை வேலைக்கு அனுப்புவார்கள்.

குறைந்த கால உழைப்பின் அளிப்புக் கோடு : (The short run supply curve of labour)

பழைய காலத்தில் உழைப்பின் அளிப்பு, நாட்டின் மக்கள் தொகை இரண்டும் ஒன்றாகக் கருதப்பட்டது. பிறப்பு, இறப்பு, ஒரு நாட்டை விட்டு மற்றொரு நாட்டிற்குச் சென்று குடியேறு பவர்கள் மூலமாக உழைப்பின் அளிப்பு மெதுவாக மாறுகின்றது. உழைப்பின் அளிப்பு மாற்றத்தைக் கூறும்பொழுது பொதுவாக நீண்ட காலத்தைத் தான் மனதில் கொள்ளுகின்றோம். இரண்டு நாடுகளில் மக்கள் தொகை சமமாக இருப்பதனால் தொழி லாளியின் அளிப்பும் சமமாக இருக்கும் என்று கூறமுடியாது. அயர்லாந்து நாட்டில் வயது முதிர்ந்தவர்கள் அதிகமாக இருப் பதால் அவர்களால் கடினமான வேலை செய்யமுடியாது. அமெரிக் காவில் அதிகம் பேர் 25 வயதிலிருந்து 50 வயது வரை உள்ளவர் களாக இருப்பதால் அவர்களால் நன்றாக வேலை செய்ய முடியும். இரண்டு நாடுகளிலும் ஒரே வயதுள்ள மக்கள் தொகை சமமாக இருக்கும் பொழுது உழைப்பின் அளிப்பு மாறுபடுவதற்குப் பல காரணங்கள் உள்ளன.

1. கூலியிலும், சமுதாயப் பழக்க வழக்கத்திலும் வேறுபாடு இருப்பதால் ஒரே வயதுள்ள மக்கள் தொகையில் வேலை செய்பவர்கள் எண்ணிக்கை மாறுபடுகிறது.

2. ஒரு நாளைக்கு வேலை செய்யும் நேரம் மாறுபடும்.

3. ஒரு தொழிலாளி எத்தனை நாள் வேலைக்குச் செல்லாமல் இருக்கலாம் என்பதும் இடத்திற்கு இடம் மாறுபடுகிறது. தொன்மைப் பொருளியல் வாதிகள் கருதுவது போல உழைப்பு ஒரே மாதிரியாக இல்லை.

உழைப்பின் குறுகிய கால அளிப்பு, கூலி வீதத்தோடு ஒரு வகைச் செயல் தொடர்பு கொண்டிருக்கும் போக்கினை, தொன்மைப் பொருளாதாரக் கருத்தோட்டத்தினின்றும் மாறு பட்டதென நடைமுறைப் பொருளாதாரவாதிகள் அறிந் துள்ளனர். கூலி அதிகரித்தால் வேலை செய்யும் அளவு குறைகிறது. கூலி குறைந்தால் அதிக மணி நேரம் வேலை செய்கின்றனர். உழைப்பின் அளிப்பு எதிர்கணியமாகச் சார்ந்திருந்தாலும் (negatively inclined) அதனுடைய நெகிழ்ச்சி ஒன்றாக உள்ளது. இதில் உள்ள கருதுகோள் என்னவெனில் தொழிலாளர்களுடைய வாழ்க்கைத் தரம் நிலையாக உள்ளது என்பதே. வசதிகள் குறைவாக இருந்

தால் அதிக மணி நேரம் வேலை செய்வார்கள் என்று ரிச்சர்ட் ஜென்னிங்ஸ் (Richard Jennings) கூறுகின்றார். பேட்டன் (Pattern) கருத்துப்படி. தொழிலாளிக்கு அதிகமான பணம் கொடுத்தால் அதைச் செலவழிக்க அதிக நேரம் அவனுக்குத் தேவைப்படுகிறது. இதன் விளைவாக, நுகர்வின் கடைசிக் கூடுதல் தந்திடும் பயன் உடைமையும் உற்பத்தியின் கடைசிக் கூடுதலின் துன்பமும் சமமாகும் முன்பு ஒரு தொழிலாளி வேலை செய்வதை நிறுத்து கின்றான்.[1]

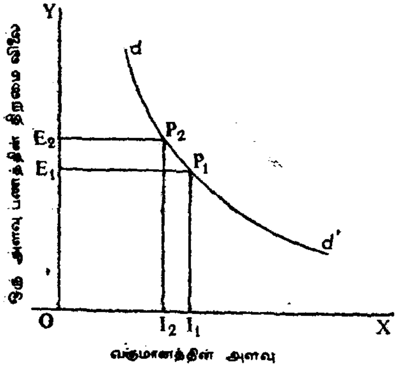
கூலி மாற்றத்திஞல் எத்தனை பேர் வேலை செய்ய முன் வரு கிறார்கள்? வேலை செய்யும் நேரம் எப்படி மாறுகிறது என்பதைப் பார்ப்போம். வேலை செய்யும் மணி நேரத்திற்கும், மணி ஒன்றின் கூலிக்கும் எதிர் கணியத் தொடர்புள்ளதாகத் தெரிகின்றது. எனவே, நைட் (Knight) அவர்களின் கருத்தின்படி, வேலை நேரத்தினைப் பொறுத்தமட்டில், குறுகிய கால அளிப்பு வளைகோடு எதிர்கணியச் சரிவு கொண்டது.

இதை லேயனல் ராபின்ஸ் (Lionel Robbins) எதிர்த்துள்ளார். அதிக வருமானம் இருந்தால் நீண்ட நேரம் யாரும் வேலை செய்ய மாட்டார்கள். கூலி குறைவாக இருக்கும் பொழுது அதிக நேரம் வேலை செய்வது அல்லது கூலி அதிகமாக இருக்கும் பொழுது குறைந்த நேரம் வேலை செய்வது திறமை வாயிலான வருமானத் தேவை நெகிழ்ச்சியைப் பொறுத்திருக்கிறது. கொடுக்கப்பட்ட வரைபடம் 9-ல் OX வருமானத்தின் அளவையும் OY ஒரு பண அளவின் திறமை விலையையும் காட்டுகிறது. இங்கு ராபின்ஸ் 'திறமை' என்ன என்பதைச் சரியாக விளக்கவில்லை.

ஒவ்வொரு அலகு வருமானத்திற்காகவும் செலவழிக்கப்படு கின்ற உழைப்பு மணி அலகுகளின் எண்ணிக்கையை OE_2 குறிக் கின்றது; OI_2 என்பது, தொழிலாளி பெற்ற வருமான மொத்தத் தைக் குறிக்கின்றது. எனவே, மொத்த உழைப்பு நேரம் $OE_2 \times OI_2$ அல்லது $OI_2\ P_2\ E_2$. இப்பொழுது, ஒரு மணி நேர உண்மைக் கூலி உயர்த்தப்பட்டதாகக் கொள்வோம். அவ்வாறு யின், வருமானத்தின் ஒவ்வொரு அலகினையும் பெற, குறைந்த அளவு உழைப்பு அலகுகளே போதும். முன்பிருந்த OE_2 போலல்லாது. இந்தப் புதிய விகிதம் OE_1-ல் குறிக்கப்படுகின்றது. இந்தப் புதிய சூழ்நிலைகளில், ஒரு தொழிலாளி, OI_1 அலகுகள் வருமானத்தை விரும்புகின்றான். அல்லது முன்பை விட $I_2\ I_1$

[1] Pattern - The Theory of Dynamic Economics—P. 71.

அலகுகள் அதிகம் விரும்புகின்றுன் என்று கொள்வோம். மொத்த உழைப்பு மணி நேரம் தற்போது, $OI_1 P_1 E_1$ ஆக இருக்கும்.



படம்—9

$OI_1 P_1 E_1$ என்பது முன்பிருந்த மொத்த வேலை நேரமான $OI_2 PE_2$ வினை விடக் குறைந்ததா அதிகமானதா என்பது, வருமான நெகிழ்ச்சி ஒன்று அல்லது அதை விட உயர்ந்ததா என்பதைப் பொறுத்துள்ளது. உயர்ந்திருப்பின், ஒவ்வொரு வருமான அலகிற்கும் தேவைப்படுகின்ற காலத்தின் குறைவினை விடத் தேவைப்படுகின்ற காலத்தின் மொத்த வருமான வீதப் பெருக்கம் அதிகமாக உள்ளது. இந்த நிலையில் குறைந்த மணி நேரத்தை விட அதிக மணி நேரங்கள் உழைக்கின்றுன். இதன் பொருள், நேர்கணியச் சரிவுள்ள அளிப்புக் கோடாகும். ஆனால், வருவாயின் நெகிழ்ச்சித் தேவை ஒன்றிற்கும் குறைவாக இருக்குமானல், ஒவ்வொரு அலகு வருமானத்தையும் பெறுவதற்குத் தேவையான கால நேரக் குறைவினை ஈடு கட்டும் அளவிற்கு விரும்பிய மொத்த வருமானப் பெருக்கம் இராது. இதன் விளைவாக, வாரத்தின் அல்லது ஆண்டின் வேலை நேரம் குறையும். உழைப்பின் அளிப்புக்கோடு எதிர் கணியச் சரிவுள்ளது என்பதே இதன் பொருள்.

இதுவரை ஒரு தொழிற்சாலை உற்பத்தி தேவை அளிப்புக் கோடு செங்குத்தாக இருப்பதாக வைத்துக் கொண்டோம். இது, ஒரு நாட்டின் பொருளாதாரத்திற்குப் பொருந்துமா இல்லையா என்பதைப் பார்ப்போம். உழைப்பு அளிப்புக் கோடு கூலி மாற்றத்திற்குத் தகுந்தாற்போல மாறுகிறது. ஒரு தனித் தொழிற்சாலையின் உழைப்பு அளிப்புக்கோடு ஒரு சந்தையின் அளிப்புக்

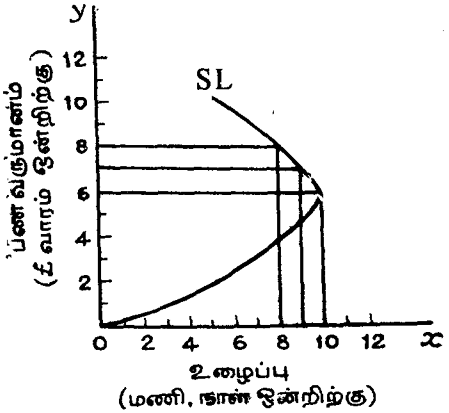
கோட்டிற்கு மாறுபட்டதாகும். உழைப்பு அளிப்புக் கோடு செங்குத்தாக இல்லை என்றால் வலது பக்கம் உயருவதாக வைத்துக் கொள்வோம். இது நியாயமான எடுகோள். தொழிலாளர்களுக்கு அதிகக்கூலி கொடுத்தால் அதிக நேரம் வேலை செய்வார்கள். உழைப்பின் அளிப்புக் கோடு உயரும். ஆனல், வலப்பக்கம் உயர்ந்து செல்லாது. கூலி உயர்ந்தால் தொழிலாளர்கள் சில சமயங்களில் குறைந்த நேரம் தான் வேலை செய்வார்கள். பின்னேக்குச் சரிவு கொண்ட அளிப்பு வளைகோடு ஒன்று உழைப்பிற்கு இருக்குமாயின் அது ஏன் அப்படி ஏற்படுகிறது என்பதைப் புரிந்து கொள்ள வேண்டும்.

ஒரு தனித் தொழிலாளியின் உழைப்பின் அளிப்புக் கோட்டை எடுத்துக் கொள்வோம். தொழிலாளியின் கூலி உயரும் பொழுது அவனுடைய பண வருமானம் அதிகரிக்கிறது. அப்பொழுது பொருள்களின் மீது அதிகமான பணத்தைச் செலவழிக்கின்றன். ஆனல், கூலி உயர்ந்ததனல் அதிக நேரம் உழைப்பான் என்று கூற முடியாது. தொழிலாளியின் வாழ்க்கைத் தரத்தில் அவனுக்குக் கிடைக்கும் ஓய்வு நேரமும் முக்கியமானதாகும். கூலி உயரும் போது அவன் அதிக நேரம் ஓய்வாக இருப்பதை விரும்புகின்றன்.

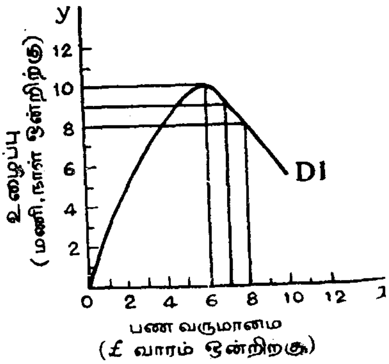
தொழிலாளியின் ஓய்வு நேரம், நுகர்வுப் பொருள்களின் தேவை ஆகிய இவை இரண்டிற்கும் இடையே உள்ள தொடர்பைக் கொண்டு அவன் எவ்வளவு நேரம் வேலை செய்யலாம் என்ற முடிவுக்கு வருகின்றன். தொழிலாளியின் வாழ்க்கைத் தரம் உயரும் பொழுது அவனுக்கு ஓய்வு நேரம், சாதாரண நுகர்வு பொருள்கள் இரண்டுமே அதிகமாகத் தேவைப்படுகிறது. சில நுகர்வுப் பொருள்களை அனுபவிப்பதற்காகவே ஓய்வு நேரம் தேவைப்படுகிறது. ஒருவன் திரைப் படத்திற்குச் செல்ல வேண்டும் அல்லது பாட்டு கேட்க வேண்டும் என்று விரும்பினல் ஓய்வு நேரம் தேவைப் படுகிறது. வேலை செய்யும் போதே பாட்டு கேட்கலாம் என்று கூறினல் அதை ரசிக்க முடியாது.

வரைபடம் 10a-ல் தொழிலாளியின் மொத்த அளிப்புக்கோடு வரைந்திருக்கிறேம். வார வருமானம் 0-லிருந்து £6 ஆகும் வரை ஒரு நாளில் வேலை செய்யும் மணி நேரம் அதிகரித்துக் கொண்டே போகிறது. அவனுடைய வருமானம் £6 இருக்கும்பொழுது 10 மணி நேரம் வேலை செய்கின்றன். அந்த வருமானம் £6 மேல் அதிகரித்தால் வேலை செய்யும் நேரம் குறைகின்றது. வருமானம் மாறும் பொழுது உழைப்பின் அளிப்பு எப்படி மாறுகிறது

என்பதை S L கோடு விளக்குகிறது. வரைபடம் 10b.ல் வருமானத் திற்குப் பதில் எவ்வளவு உழைப்பு அளிக்கின்றனர் என்பதைக் காட்டுகிறது. b-ல் செங்குத்து அச்சு, கிடை அச்சு காட்டும் பொருள்கள் மாற்றி அமைக்கப்பட்டிருக்கிறது. வருமானத்தின்



படம்—10a



படம்—10b

தேவை ஒரு நாளைக்கு 10 மணி நேரம் இருக்கும் வரை அதிகரித்து பிறகு குறைகின்றது. எடுத்துக் காட்டாக, வருமானம் £7 லிருந்து £8 ஆக அதிகரிக்கும் பொழுது வேலை செய்யும் நேரம் 9 மணியிலிருந்து 8 ஆகக் குறைகின்றது. ஒரு நாளைக்கு 10 மணி நேரம் வேலை செய்தால் திறமையின் வழி வருமானத் தேவை நெகிழ்ச்சி (elasticity of demand for income in terms of effort) ஒன்றுக்குக் கீழாக இருக்கிறது. வருமானம் £6 அடையும் வரை வருமானத்தின் மொத்தத் தேவைக் கோடு மேல் நோக்கிச் செல்லுகிறது.

அதனால் கூலி உயர்ந்தால் தொழிலாளர்களின் வேலை நேரம் குறைந்து விடுகிறது. முதலாவதாக, வருமானம் உயரும்பொழுது தொழிலாளியின் திறமை அதிகரிக்கும். முதலில் நன்றாகச் சாப்பி டாதவன் இப்பொழுது நன்றாகச் சாப்பிட முடியும். இதன்மூலம் தொழிலாளியின் திறமை உயரும். வளர்ச்சி குன்றிய நாடுகளில் இந்த விளைவு ஏற்படலாம். இதைத் தான் பொருளாதார நிபுணர்கள் 'உயர்ந்த கூலியின் பொருளாதாரம்' என அழைத்தனர். இரண்டாவதாக, வேலை நேரம் குறையும் பொழுது உற்பத்தித்திறன் அதிகரிக்கிறது: வேலை நேரம்

குறைந்து உற்பத்தி பெருகுவதால் தொழிலாளர்கள் ஓய்வு நேரத்தின் பலனை அனுபவிக்க முடியும். பொதுவாகக் குறைந்த காலத்தில் மொத்தத் தொழிலாளர்கள் எண்ணிக்கை நிலையாக இருப்பதால் பற்பல கூலியில் எத்தனை மணி நேரம் தொழிலாளர்கள் வேலை செய்வார்கள் என்பதைக் காட்டும் உழைப்பின் அளிப்புக் கோடு வலதுபக்கம் மேல் நோக்கிச் செல்லுகிறது. சில சமயங்களில் இடது பக்கம் உயர்ந்து செல்வதும் உண்டு.

நீண்ட காலத்தில் உழைப்பின் அளிப்பு : (The Supply of Labour in the Long run)

நீண்ட காலத்தில் உழைப்பின் அளிப்பு எப்படி மாறுகிறது என்பதைப் பார்ப்போம். கூலி அதிகரிக்கும் பொழுது உழைப்பின் அளிப்பு அதிகரிக்கவும் அல்லது குறையவும் செய்யும். கூலி உயரும் பொழுது தொழிலாளி அதிகமாக வேலை செய்து மேலும் பணம் பெற முடியும். அல்லது கூலி உயரும் பொழுது முதலில் எவ்வளவு நேரம் வேலை செய்தானோ அவ்வளவு நேரம் வேலை செய்யாமல் குறைந்த நேரத்தில் வேலையை முடித்து அதிகமாகச் சம்பாதிப்பதற்குப் பதில் ஓய்வு பெற நினைப்பான். அதனால், கூலி உயரும் பொழுது இந்த இரண்டு விளைவுகளும் உழைப்பின் அளிப்பை மாற்றுகின்றன. சில சமயங்களில் கூலி உயரும் பொழுது வாழ்க்கைத்தரத்தை உயர்த்த வேண்டும் என்பதற்காக, மேலும் தொழிலாளர்கள் உழைக்கக்கூடும். ஆனால், குறிப்பிட்ட அளவு வாழ்க்கைத் தரத்தை அடைந்த பிறகு ஓய்வு பெறுவதை விரும்புகின்றனர். செழுமையான காலங்களில் தொழிற்சங்கங்கள் கூலி அதிகமாகக் கேட்பதை விட வேலை நேரத்தைக் குறைக்கவும், ஓய்வு நாட்கள் வேண்டும் என்றும் கூறுகின்றனர்.

தனிப்பட்ட தொழிலாளி குறைவான கூலிக்குக் கீழ் வேலை செய்ய மறுப்பான். குறைந்த கூலி அதிகரிக்கும் பொழுது வேலையும் அதிகரிக்கும். மேலும் கூலி அதிகரித்தால் வேலையின் அளவு குறைகின்றது. அதாவது கூலி உயரும் பொழுது ஓய்வு பெற வேண்டும் என்ற ஆசை எழுகிறது. அதனால் உழைப்பின் அளிப்பு ஒழுங்கில்லாத முறையில் மாறுகின்றது. பேராசிரியர் ராபின்ஸ் ஒழுங்கற்ற உழைப்பின் அளிப்பிற்குப் பதில் இயல்புத் (Normal) தேவைக் கோட்டினை அமைத்தார். கூலி வீதம் மாறும் பொழுது உழைப்பின் அளிப்பு எப்படி மாறுகிறது என்பதை விடத் தனி மனிதன் வருமானத்திற்காக உள்ள தேவையைப் பற்றிக் கூறலாம். கூலி வீத உயர்வு என்றால், முயற்சியின் வாயிலான வருமானத்தின் விலை விழுந்து விட்டது என்று பொருளாகிறது. தொழிலாளி

பொதுவான தேவை விதிக்குத் தகுந்தாற்போல வேலையின் அளவைச் சரிப்படுத்திக் கொள்ள முடியுமென்றால் விலை குறையும் பொழுது அதிகமான வருமானத்தைப் பெறுவான்.

நீண்ட காலத்தில் தொழிலாளர்கள் எண்ணிக்கை மாறுவதால் அளிப்புக் கோட்டின் உருவம் எப்படி இருக்கும் என்று திட்டமாகக் கூற முடியாது. நீண்ட காலத்தில் உழைப்பின் அளிப்புக் கோடு படுக்கையாக இருக்கும் என்று பத்தொன்பதாவது நூற்றுண்டில் பொருளாதார நிபுணர்கள் நம்பினர். அதாவது கூலி உயரும் பொழுது தொழிலாளர்களுடைய எண்ணிக்கையும் உயர்ந்து கூலி பழைய மட்டத்திற்கு வந்து விடுகிறது. இந்தப் பழைய அளவு அல்லது மட்டத்தைத்தான் பிழைப்பு மட்டக் கூலி என்று கூறுகிறோம். தொழிலாளர்கள் தங்களைப் பராமரித்துக்கொள்ள அந்தக் குறைந்த அளவு கூலி தேவைப்படுகிறது.

தற்காலத்தில் மேற்கூறிய கருத்தை யாரும் ஏற்றுக்கொள்வது கிடையாது. கூலி உயர்ந்தால் அது நீண்ட காலத்தில் எப்பொழுதும் மக்கள் தொகையை உயர்த்துவது கிடையாது. மேற்கு நாடுகளில் கூலி உயர்வினால் வாழ்க்கைத் தரத்தை உயர்த்த வேண்டுமென்றுதான் விரும்புகின்றனரே ஒழிய, மக்கள் தொகையைப் பெருக்க விரும்புவதில்லை. ஆனால், பணக்காரர்கள் சமுதாயத்தில் கூலிக்கும் மக்கள் தொகை அளவிற்கும் தொடர்பு கிடையாது. அப்படித் தொடர்பு இருந்தால் நிச்சயமாக எதிர்கணியமாகத்தான் இருக்கும்.

வருமானத்தின் விலையை முயற்சி வழியாகக் குறைத்தால் (கூலி வீதம் உயர்ந்தால்) முயற்சி அளவு அதிகரிக்காமல் வருமானத்தின் தேவை அதிகரிக்கும். ஒருவன் அதிகமாகப் பொருள்கள் வேண்டுமென்று நினைத்தால் முயற்சி அதிகமாக இருக்கும். ஓய்வு அதிகம் வேண்டுமென்று நினைத்தால் முயற்சி குறையும். இதைத் தேவை நெகிழ்ச்சி மூலமாக விளக்கலாம். வருமானத்தின் தேவை முயற்சியின் வழியாக நெகிழ்ச்சி மிக்கதாக இருந்தால் அதன் விலை குறையும் பொழுது (அதாவது கூலி வீதம் உயரும் பொழுது) உழைப்பின் அளிப்பு அதிகரிக்கும். ஆனால் வருமானத்தின் தேவை நெகிழ்ச்சி யற்றதாக இருந்தால் கூலிவீதம் உயரும் பொழுது உழைப்பின் அளிப்பு குறையும். இதைக் கீழ்க்கண்ட அட்டவணை மூலமாக விளக்கலாம்.

அட்டவணை - 9

A முயற்சியின் வழியாக வருமானத் தேவை	(1) ஒரு £ வேலை செய்ய வேண்டிய நேரம்	(2) தின மொத்த வருமானத் தேவை பென்ஸ்	(3) மணி ஒன்றிற்கு கூலி வீதம் பென்ஸ்	(4) உழைப்பு அளிப்பின் அளவு மணி	B உழைப்பின் அளவு
	10·9	154	22	7·0	
	10·4	163	23	7·1	
	10·0	175	24	7·3	
	9·6	180	25	7·2	
	9·2	182	26	7·0	
	8·9	184	27	6·8	
	8 6	188	28	6·7	

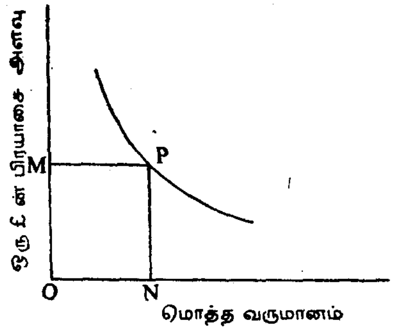
முதலாவது காலம் (Column) வருமானத்தின் விலை ஒரு £ சம்பாதிக்க நிலவும் கூலி வீதத்தில் எத்தனை மணி நேரம் வேலை செய்யவேண்டும் என்பதைக் காட்டுகிறது. ஒரு £a மூன்ருவது காலத்தில் உள்ள ஒரு மணி நேரத்தின் கூலி வீதத்திஞல் வகுத்தால் கிடைக்கும். இரண்டாவது காலம் பல விலைகளில் எவ்வளவு வருமானம் தேவைப்படும் என்பதைக் காட்டுகிறது. இரண்டாவது காலத்தை மூன்ருவது காலத்தில் வகுத்தால் கிடைக்கும் ஈவு 4-வது காலம் காட்டுகிறது. அதாவது வருமானத் தேவை நெகிழ்ச்சி மிக்கதாக இருக்கும் பொழுது உழைப்பின் அளிப்பு அதிகரிக்கிறது. வருமானத்தின் தேவை நெகிழ்ச்சியற்றதாக இருக்கும் பொழுது உழைப்பின் அளிப்பு குறைகிறது.

இந்த இரண்டையும் வரைபடம் மூலமாக விளக்கலாம்.

A — முயற்சியின் வழியாக வருமானத் தேவை

வரைபடம் 11 ல் ஒரு £ பெறுவதற்கு OM அளவு முயற்சி செலவழிக்கப் பட்டால் மொத்த வருமானம் ON £

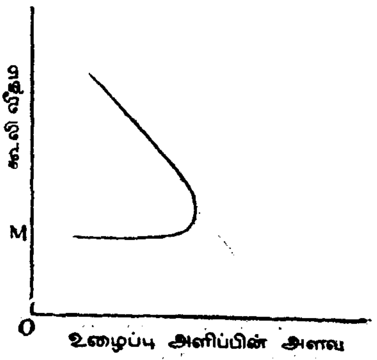
தேவைப்படும். ONPM பரப்பு ON £ அடைவதற்கு செலவழிக்கப்படும் மொத்த முயற்சியைக் காட்டுகிறது. வருமானத்தேவை



படம்—11

நெகிழ்ச்சி மிக்கதாக இருந்தால் இந்தப் பரப்பு அதிகரிக்கும். அதாவது வருமானத்தின் விலை குறையும் பொழுது (கூலி வீதம் அதிகரிக்கும் பொழுது) உழைப்பின் அளிப்பு அதிகமாக இருக்கும்.

B. தனிமனிதனின் உழைப்பு அளிப்புக்கோடு



படம்—12

வரைபடம் 12 - ல் OM குறைந்த கூலி மட்டத்தைக் காட்டுகிறது. அந்தக் குறைந்த கூலிக்குக் கீழே தனி மனிதன் உழைப்பை அளிக்க முன் வரமாட்டான்.

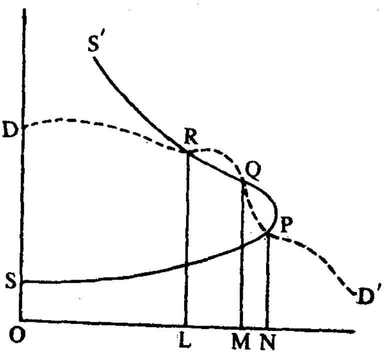
கூலி வீதம் உயரும் பொழுது விரைவிலோ அல்லது காலம் தாழ்ந்தோ வருமானத் தேவை நெகிழ்ச்சியற்றதாக மாறுகிறது. அதாவது குறிப்பிட்ட அளவிலிருந்து கூலி வீதம் உயரும் பொழுது தனி மனிதன் உழைப்பின் அளிப்பு குறைகின்றது.

மொத்த மக்கள் தொகையின் உழைப்பின் அளிப்பைக் கண்டு பிடிக்கத் தனி மனிதன் உழைப்பின் அளிப்பையும் ஒரு குடும்பத்தின் உழைப்பின் அளிப்பையும் ஒன்று சேர்த்துக் கண்டுபிடிக்கலாம். ஆனால், இங்கு புதிய பிரச்சினை எழும்புகிறது. குறிப்பிட்ட அளவிற்குமேல் கூலி உயர்ந்தால் உழைப்பு அளிப்பு குறைந்து விடுகிறது என்ற எடுகோள் இருந்த போதிலும், கூலி அதிகரிக்கும் பொழுது மொத்த உழைப்பின் அளிப்புக் குறையும் என்று கூற முடியாது. குறைந்த அளவுக் கூலியில் சேருபவர்கள் எண்ணிக்கை சந்தைக்குச் சந்தை மாறுபடுகிறது. முதலிலிருந்து வேலை செய்பவர்களுக்குக் கூலி வீதம் உயரும் பொழுது உழைப்பின் அளிப்பு குறைந்தாலும், குறைந்த கூலி வீதத்தில் வேலை செய்யாதவர்கள் கூலி வீதம் உயரும் பொழுது அதிகமாக வேலைக்குச் சேர்ந்து உழைப்பின் அளிப்பை அதிகரிப்பார்கள். அதனால் கூலி வீதம் உயரும் பொழுது உழைப்பின் அளிப்பு குறைகிறது என்று கூறினாலும், கூலி வீதம் உயரும் பொழுது மொத்த உழைப்பின் அளிப்பு அதிகரிக்கிறது. தொழிலாளர்களின் குறைந்த கூலி அங்கு நிலவும் சமுதாயப் பழக்க வழக்கங்களைப் பொறுத்தது. அநேகமாக எல்லோருக்கும் இந்தக் கூலி ஒன்றாகவே இருக்கிறது.

ஆனால், இறுதி நிலை உற்பத்தியாக்கக் கூலிக் கோட்பாட்டில் உழைப்பின் அளிப்பு நிலையாகவே உள்ளது என்ற எடுகோள் தவறாகும். இது குறைந்த காலத்தில் உண்மையாக இருந்தாலும் நீண்ட காலத்தில் உண்மையாக இருப்பதில்லை. அதிகக் கூலி பொருளாதாரத்தின்படி கூலி உயரும் பொழுது பல சம நிலைகள் ஏற்படுகின்றன. சமநிலை மட்டத்தை விடக் கூலி வீதம் செயற்கையாக உயர்த்தப்பட்டால் குறைந்த காலத்தில் வேலையின்மை ஏற்படும். நீண்ட காலத்தில் அதிகக் கூலி வீதம் கிடைப்பதால் உழைப்பின் அளிப்பு குறையும். அங்கு புதிய சமநிலை ஏற்படும். முதலில் வேலை செய்த நேரத்தை விடக் குறைவான நேரம் வேலை செய்து ஓய்வு பெறுவார்கள்.

வரைபடம் 13-ல் SS' உழைப்பின் அளிப்பையும் DD' உழைப்பின் தேவையையும் காட்டுகிறது. இங்கு நீண்ட காலத்தில்

மூன்று சம நிலைகள் ஏற்படுகின்றன. அதாவது LR, MQ,NP. இதில் MQ உறுதியற்ற சமநிலையாகும்.



படம்—13

சமநிலையை விடக் கூலி குறைவாக இருந்தால் குடும்பத்தின் வருவாயை அதிகரிக்க அதிகமானவர்கள் வேலை செய்ய முன் வருவார்கள். அதாவது உழைப்பின் அளிப்பு அதிகரிக்கும். அங்கு எல்லோருக்கும் வேலை வாய்ப்பு அளிக்க வேண்டுமென்றால் கூலி குறைவாக இருக்க வேண்டும். 'வறுமை வறுமையை வளர்க்கிறது' என்ற பழமொழி உண்மையாக இருக்கிறது. அதனால் உழைப்புச் சந்தையில் தேவையும் அளிப்பும் ஒரே ஒரு இடத்தில்தான் சமநிலை அடையும் என்று கூற முடியாது.

தராதரக் கூலி மாதிரி : (The Relative Wage Pattern)

இதுவரை தொழிலாளர்கள் ஒரே தரமானவர்கள் என்று நினைத்து அளிப்பைப் பற்றிக் கூறினோம். ஆனால், தராதரக் கூலி முறையில் அப்படி அல்ல. 1. பொருளாதார வல்லுநர் ஒருவருக்கு கூலி என்றால் அது உழைப்பிற்காக அளிக்கப்படும் விலை. தராதரக் கூலியிலும் தொழிலாளர்கள் ஒரே தரமானவர்கள் என்று நினைத்து உழைப்பின் விலையை நிர்ணயிக்கின்றனர். 2. கூலியை விலை என்று கூறினால் அங்கு தேவையும் அளிப்பும் இருக்க வேண்டும். ஒப்பீட்டுக் கூலி சந்தையில் உள்ள பலதரப்பட்ட சூழ்நிலை, தேவை, அளிப்பு, பொருள்களின் ஒப்பீட்டு விலை இவைகளைப் பொறுத்தது.

சந்தையில் உழைப்பின் அளிப்பு எல்லாம் ஒரே தரமுடையவை என்று வைத்துக் கொண்டாலும் அவர்களுக்கு அளிக்கப்படும் வேலை ஒரே தரமுடையது அல்ல. மேலும், தொழிலாளர்கள் ஒரு வேலையிலிருந்து மற்றொரு வேலைக்குப் போக விருப்பம் உள்ளவர்களாயிருக்கின்றனர். எடுத்துக் காட்டாக, சில வேலைகள் அபாயம் நிறைந்ததும், தரங்குறைந்ததும் ஆகும் என்று மக்கள் கருதுகின்றனர். ஆனால்,தொழிலாளர்கள் எந்த வேலை கவர்ச்சியாக இருக்கின்றதோ அதை நாடிச் செல்வார்கள். தொழிலாளர்கள் ஒரே தரமுடையவர்களாக இருந்தாலும் பல வேலைகளில் அளிக்கப்படும் கூலி அதில் இருக்கும் நன்மை தீமைகளுக்குத் தகுந்தாற்போல் அதிகமாகவோ அல்லது குறைவாகவோ உள்ளது. எனவே, கவர்ச்சிகரமான வேலைகளுக்குத் தொழிலாளர்களின் அளிப்பு அதிகமாகவும் கூலி குறைவாகவும், கவர்ச்சியற்ற வேலைகளுக்குத் தொழிலாளர்களின் அளிப்பு குறைவாகவும் கூலி அதிகமாகவும் இருக்கும்.

தொழிலாளர்கள் எல்லாம் ஒரே தரம் உடையவர்கள் அல்லர். திறமையற்ற தொழிலாளர்களை விடத் தரங் குறைந்த வேலை செய்பவர்களுக்குக் கூலி அதிகமாக இருக்க வேண்டும். தொழிலாளர்கள் எல்லாம் ஒரே வயது, ஒரே தன்மை உடையவர்கள் அல்லர். அவர்கள் பெறும் பயிற்சி மாறுபட்டால் தரம் மாறுபடும். முதலாளி ஒரு குறிப்பிட்ட தொழிலாளியை வேலைக்கு வைக்க வேண்டுமென்று நினைத்தால் அவனுக்குச் சில குணநலன்கள் இருக்கவேண்டுமென்று விரும்புகின்றான். தராதரக் கூலி அமைப்பு இரண்டு காரணிகளைப் பொறுத்தது. ஒரு பக்கம் வேறுபட்ட வேலைக்கு உள்ள தொழிலாளர்களின் தேவை அங்கிருக்கும் பல தரப்பட்ட தொழிலாளர்களின் இறுதி நிலை உற்பத்தியால் நிர்ணயிக்கப் படுகிறது. மற்றொரு பக்கம் பல தரப்பட்ட வேலைக்குத் தொழிலாளர்களின் அளிப்பு அந்த வேலை கவர்ச்சியானதா அல்லது கவர்ச்சியற்றதா என்பதைப் பொறுத்தது. இந்தக் காரணங்களால் எல்லோருடைய கூலியும் ஒரே மாதிரியாக இல்லாமல் மாறுபடுகின்றது, மேலும், பொதுவாகத் தொழிலாளர்கள் ஒரு இடத்தை விட்டு மற்றொரு இடத்திற்கு வேலைக்காகச் செல்வது கிடையாது. வயதான தொழிலாளிக்குப் பதில் வயது குறைந்தவனையும், ஆணுக்குப் பதில் பெண்ணையும் வேலைக்கு அமர்த்தலாம். ஆனால் எல்லா வேலைகளிலும் பெண்களை வைக்க முடியாது. ஒரு குறிப்பிட்ட வேலைக்காகப் பயிற்சி பெற்றிருப்பார்களேயானால் அந்த வேலையை விட்டு வேறு வேலைக்குச் செல்லமாட்டார்கள். ஆனால், சில நேரங்களில் அப்படியும் நிகழ்வதுண்டு.

உழைப்புச் சந்தையில் சமுதாய சக்திகளின் முக்கியத்துவம் : (The importance of social forces in the labour market)

உழைப்புச் சந்தை அங்கிருக்கும் சமுதாயத்தின் நிலைமையைப் பொறுத்தது. ஒரு தொழிலாளிக்கு ஒரு குறிப்பிட்ட வேலை பிடித்திருக்கிறது அல்லது பிடிக்கவில்லை என்று உணரும்பொழுது அவன் எந்தச் சமுதாயச் சூழ்நிலையிலிருந்து வருகிறான் என்பது முக்கியம். ஒருவன் எவ்வளவு கூலி பெறக்கூடும் என்பதையும் சமுதாயம் தான் நிர்ணயிக்கிறது. "தராதரக் கூலியின் தொடர்பான பொருளாதார விளக்கங்களைப் புரிந்து கொள்வது கடினம் என்றும், உழைப்புச் சந்தை இல்லை" என்றும் லேடி ஊட்டன் கூறுகின்றார்.[2] அந்த அம்மையாரின் தத்துவம் என்னவென்றால் அவர் சமநிலையை விரும்புகின்றார்.

பண்டைக் காலத்தில் தொழிலாளிகள் எங்கு அவர்களைத் தெரிந்தவர்களும், அவர்களை மதிப்பவர்களும், அவர்கள் பழக்க வழக்கங்களைப் பின்பற்றும் சமுதாயமும் இருந்தனவோ அங்கேயே தங்கள் குடும்பத்தை நடத்தி வந்தனர். பெண்கள் ஒரு இடத்தை விட்டு மற்றோர் இடத்திற்கு வேலைக்காகச் செல்வது கிடையாது. ஒரு இடத்தில் வேலை செய்வது இன்பகரமாக இருந்தால் அங்கு மக்கள் இருப்பதற்கு விரும்புவார்கள். மேலும், தொழிலாளர்களுக்குக் கூலி மட்டுமல்லாமல் கிடைக்கக்கூடிய வேறு பல நன்மைகளும் முக்கியமானதாகும். உழைப்பின் அளிப்பு ஒரு தொழில் தரும் அந்தஸ்து அல்லது நிலையைப் பொறுத்தது.

சமுதாயம் ஏற்றுக் கொள்ளக்கூடிய வேலைகள் உள்ளன. பெண்கள் மதிப்போடு செய்யக்கூடிய வேலைகள் குறைவாக இருந்தன. ஆனால், இரண்டாம் உலகப்போருக்குப் பிறகு எல்லாத் துறைகளிலும் ஆண்களுக்குப் பதில் பெண்கள் வேலைக்கு ஏற்றுக் கொள்ளப்பட்டனர். முதன் முதலில் பெண்கள் வேலைக்குச் செல்வதைச் சமுதாயம் விரும்பவில்லை. ஆனால், இப்பொழுது உள்ள மாறுபட்ட சூழ்நிலையில் பெண்கள் எல்லா விதமான வேலைகளுக்கும் செல்ல ஆரம்பித்துள்ளனர்.

உழைப்புச் சந்தை பல பகுதிகளாகப் பிரிக்கப்பட்டுள்ளது. ஒரு தொழிலாளி என்ன வேலை செய்கின்றானோ அதே தொழிலைத்தான் அவன் மகனும் செய்கின்றான். எடுத்துக் காட்டாக, தெரு கூட்டுபவன் மகன் தெரு கூட்டுபவனாகத்தான் இருக்கின்றான். அவன் ஒரு மாவட்டக் கலெக்டர் பதவியையோ அல்லது வேறு உயர்ந்த

[2] B. Wotton – The social foundations of wage policy.

பதவியையோ அடைவது எளிதானதல்ல. யார் யார் எந்தெந்தத் தொழில் செய்கின்றனரோ அதே தொழிலில்தான் அவரவர்கள் போட்டியிடுகின்றனர். கலெக்டர் வேலைக்குத் தெரு கூட்டுபவன் போட்டியிடுவது கிடையாது. தெரு கூட்டுபவன் கலெக்டராக மாறுவது நடக்கக் கூடாதென நினைக்கின்றோமே தவிர அது செய்ய முடியாதது அல்ல. தெரு கூட்டுபவனுக்குக் கல்வியும், வாய்ப்பும் வசதியும் இருக்குமானல் அவன் நிச்சயமாகக் கலெக்டராக முடியும்.

கூலி நிர்ணயத்தின் நிறுவனங்களின் பங்கு : (Part played by Institutions)

தொழிற்சங்கங்கள் தராதரக் கூலியை நிர்ணயிப்பதில் முக்கிய பங்கு ஏற்றுக் கொண்டுள்ளன. ஆனல், முதலாளிகள் சங்கங்கள் எல்லோருக்கும் ஒரே மாதிரியான கூலி கொடுக்க விரும்புகின்றனர். திறமை மிக்க தொழிலாளர்களுக்கு அதிகமான கூலி கொடுக்க வேண்டுமென்று தொழிற் சங்கங்கள் வலியுறுத்துகின்றன.

தொழிற் சங்கங்களின் முற்றுரிமை : (Trade Union as monopolists)

தொழிற் சங்கங்களை முற்றுரிமை குழுக்களாகக் கருதலாம். தொழிற் சங்கங்கள் தொழிலாளர்களின் கூலியை உயர்த்தி அவன் வாழ்க்கைத் தரத்தை மேன்மையாக்கிடுவதற்காகப் பாடுபடுகின்றன. அதனல், தொழிற் சங்கங்களை உழைப்பை விற்கும் அங்கமாகவும் முற்றுரிமை நிறுவனங்களாகவும் கருதலாம். ஒரு குறிப்பிட்ட தொழிலில் இருப்பவர்களுக்குத் தொழிற் சங்கம் இருந்தால் அது அந்தத் தொழிலாளிகளை வேலைக்கு அனுப்புவதில் முற்றுரிமை இருக்கும். தொழிற் சங்கங்கள் தொழிற்சாலையில் தொழிலாளர்களுக்குத் தேவையான வசதிகளை செய்து தரும்படி முதலாளிகளை வற்புறுத்துகின்றன. தொழிலாளிகள் தொழிற் சங்கத்தின் கட்டளையை மீறினல் தண்டனைக் குள்ளாவார்கள்.

முதலாளிகள் குழுவின் வாங்கல் முற்றுரிமை : (Employers Association as monopsonists)

முதலாளிகள் தொழிலாளிகளை வாங்குகிருர்கள் என்று கூறும் பொழுது முதலாளிகள் குழு கூலியை நிர்ணயிப்பதில் வாங்கல் முற்றுரிமை உடையவர்களாயிருக்கின்றனர். முதலாளிகள் குழு புதிய தொழிலாளர் களுக்கான தேவையைக் கட்டுப்படுத்து

வதில்லை. தொழிற் சங்கங்களைப் போல் முதலாளிகள் குழு பொருளாதாரக் குண நலன்களைக் கொண்டதாக அமையவில்லை.

குறுகிய காலத்தில் உழைப்புச் சந்தை இணங்காத தன்மை ; The inflexibility of the Labour market in teh short period)

உழைப்பு சந்தையில் கூலி நிர்ணயம் தொழிற் சங்கங்களின் விற்கும் முற்றுரிமையையும் முதலாளிகள் குழுவின் வாங்கல் முற்றுரிமையையும் பொறுத்தது. தராதரக் கூலியில் ஏற்படும் மாற்றத்திற்குத் தகுந்தாற்போல உழைப்பின் அளிப்பு மாறுவது கிடையாது. தொழிலாளர்களின் அளிப்பை உடனே மாற்றுவது என்பது இயலாத ஒன்று. தொழிலாளர்கள் அவர்கள் வாழும் இடத்திலேயே வேலை தேடுகின்றனர். வேறு இடத்தில் நல்ல வேலை இருந்தாலும் அங்கு செல்ல மனமில்லாதவர்களாக இருக்கின்றனர். பொருள்களின் விலை மாறும் பொழுது தொழிலாளர்களின் தேவை மாறுகிறது. தராதர விலை உயரும் பொழுது குறிப்பிட்ட தொழிலாளர்களுக்கான தேவை மூலதனத்தின் தேவையாக மாறுகிறது. நிறுவனங்கள் தங்கள் சக்தியால் குறுகிய காலத்தில் தராதரக் கூலியில் மாற்றம் கொண்டு வர முடியும். சிறப்பான அல்லது தனிப்பட்ட கூலி (differential wages) இருந்தால் தான் நீண்ட காலத்தில் தொழிலாளர்களின் தேவைக்குத் தகுந்தாற்போல் அளிப்பை மாற்ற முடியும். அந்தத் தனிப்பட்ட கூலி எவ்வளவு இருக்க வேண்டும், எப்படி இருக்க வேண்டும் என்பதைச் சமுதாயம் தான் நிர்ணயிக்க வேண்டும். உழைப்பு, மூலதனத்தின் ஒப்பீட்டு விலை மாறுபட்டால் பதிலீட்டு நெகிழ்ச்சி மூலம் எந்த அளவு உழைப்பிற்கு எவ்வளவு மூலதனம் பதிலீட்டாக, பயன் படுத்த முடியும் என்பதைப் பார்க்கலாம். அதனால், கூலி உயர்ந்தால் மூலதனம் அதன் இடத்தைப் பிடித்துக் கொள்ளும். எவ்வளவு தூரம் அது முடியும் என்பது மூலதனத்தின் அளவையும், அங்குள்ள உற்பத்தி முறையையும் பொறுத்தது. மொத்த உற்பத்தி செலவில் தொழிலாளர்களின் கூலி குறைந்த விகிதமாக இருந்தால் கூலியை உயர்த்துவது முடியும். ஆனால், மொத்த உற்பத்திச் செலவில் கூலி அளவு அதிகமான விகிதத்தில் இருந்தால் கூலி உயரும் பொழுது பொருள்களின் விலை உயர்ந்து, அதன் தேவை குறையும். அப்பொழுது முதலாளிகள் அந்தப் பொருள் உற்பத்தியை நிறுத்துவார்களானால் வேலையின்மை ஏற்படும்.

கூலி மட்டம் மிகக் [குறைவாக இருந்தால் ஒப்பீட்டுக் கூலி உயரும் பொழுது தொழிலாளர்களின் திறமையை அதிகரித்து உற்பத்தி பெருகுகிறது. அதே நேரத்தில் அவர்கள் வாழ்க்கைத்

தரமும் உயருகின்றது. வளர்ச்சி குன்றிய நாடுகளில் தொழிலாளர்களுக்குப் போதுமான உணவு கிடையாது. அதனால் அவர்கள் திறமை குறைந்தவர்களாயிருக்கின்றனர். உற்பத்தியும் குறைந்துள்ளது. பொதுவாகக் கூலி உயர்வு உற்பத்தியைப் பெருக்கும்.

நீண்ட காலச் சந்தை சரி கட்டல் : (Long run market adjustment)

குறுகிய காலத்தில் தொழிற்சங்கங்கள் ஒப்பீட்டுக் கூலி அமைப்பை மாற்றுவதில் பலமுள்ளவைகளாயிருக்கின்றன. ஆனால், நீண்ட காலத்தில் அதன் செல்வாக்கு எப்படி அமைந்துள்ளது என்பதைப் பார்ப்போம். நீண்ட காலத்தில் கூலி அமைப்பு, சமுதாயத்தின் நிலைமை, உற்பத்தி முறை இவைகளைப் பொறுத்தது. பொருள்களின் விலை அரசாங்கத்தால் நிர்ணயிக்கப்பட்டால் தேவையும் அளிப்பும் நிலையான விலைக்குத் தகுந்தாற்போல மாறுகின்றது. தொழிற்சங்கங்களும், முதலாளிகள் குழுவும் கூட்டு பேரத்தின் மூலமாக என்ன கூலி நிர்ணயிக்கின்றார்களோ அதுதான் சந்தையில் உழைப்பின் விலையாகும். நிர்வாக நிலையான கூலி, சில நேரங்களில் உழைப்புச் சந்தையில் உறுதியை அளிக்கும். சந்தையில் நிலவும் உழைப்பின் நிர்வாக விலை (administrative price) சந்தையின் தேவையைவிட அதிகமாக இருந்தால் எல்லாத் தொழிலாளர்களும் முற்றிலுமாக வேலை செய்ய மாட்டார்கள். அந்த விலை மிகக் குறைவாக இருந்தால் முதலாளிகளுக்குத் தொழிலாளர்கள் கிடைக்க மாட்டார்கள். அப்பொழுது புதிய பயிற்சி முறைகளைப் புகுத்திக் குறைவான கூலி பெறும் தொழிலாளர்களை அதில் அமர்த்தி அவர்களுக்குப் பதவி உயர்வு கொடுத்து கூலியை அதிகரிப்பார்கள். இம்முறையின் மூலமாகத் தொழிலாளிகளைக் கவர்வது உண்டு.

ஊதியத்தின் வளைவுத் தன்மை. (Flexibility of earnings)

கூட்டு பேரக் கூலி குறைவாக இருக்கும் பொழுது கூலியை உயர்த்துவது எளிது. ஆனால், கூலி அதிகமாக நிர்ணயிக்கப்பட்டிருந்தால் அதைக் குறைப்பது எளிதல்ல. இதனையே பல்சக்கர விளைவு (Ratchet effect) என்று கூறுவார்கள் என்பதை முன்பு பார்த்தோம்.

முதலாளிகள் நிலைமையினைத் தங்களின் தேவைக்கு ஏற்றாற்போல மாற்றி அதிகமான கூலி கொடுத்தால் கூட்டுக் கூலி அமைப்பை விடத் தங்களுக்கென்று தனியாக ஒரு முறையை வகுத்துக் கொள்கின்றனர். இங்கு மூன்று முக்கிய எச்சரிக்கைகள் உள்ளன.
1. ஊதியத்தின் செலுத்துகை முறைகள் நிறை குறைவாக

அமைந்து சரியாகப் புரிந்து கொள்வதில்லை. 2. ஊதியத்தின் செலுத்துகை எப்பொழுதும் வளையும் தன்மை உடையதாகக் கருத முடியாது. 3. ஊதியத்தின் செலுத்துகை தனிக் குணநலன்களை உடையதாக இருக்கிறது. பொதுவாக, தராதரக் கூலிக்கும் இதற்கும் தொடர்பு இல்லை.

கூலி வேறுபாடு பற்றிய சிறப்பாய்வு
(Further Examination of some important Differentials)

இட வேறுபாடுகள் : (Regional differences)

ஒரு தொழிற்சாலைக்கும் மற்றொரு தொழிற்சாலைக்கும் பல வேறுபாடுகள் உண்டு. சில தொழிற்சாலைகள் எல்லா வளங்களையும் கொண்டதாக உள்ளன. தொழிற்சாலைகளிடையே காணப்படும் வேறுபாடு தாம் தொழிலாளிகளுக்கான தேவையைப் பாதிக்கின்றன. தொழிலாளிகள் ஒரு இடத்தை விட்டு மற்றொரு இடத்திற்குச் செல்ல விரும்பாத காரணத்தால் தான் தேவைக்குத் தகுந்தாற் போல உழைப்புகளின் எண்ணிக்கையை மாற்றுவது இயலாததாக உள்ளது. அதனால் தொழிலாளர்களின் ஊதியம் அந்த இடத்தில் உள்ள தேவை அளிப்புக்குத் தகுந்தாற் போல நிர்ணயம் செய்யப்படுகிறது. அதனால் ஒரு இடத்திற்கும் மற்றொரு இடத்திற்கும் கூலி வேறுபாடு ஏற்படுகிறது. ஆனால் நிறுவனக் கூலி முறையின் கீழ் ஒரு இடத்திற்கும் மற்றோர் இடத்திற்கும் கூலி வேறுபாடு இருக்கக் கூடாது என்று தக்க நடவடிக்கைகள் எடுத்து வருகின்றனர். இப்பொழுது ஒவ்வொரு இடத்தின் வளத்திற்குத் தகுந்தாற்போல சிறப்பான அல்லது தனிப்பட்ட கூலி நிலவுவதை நாட்டில் பார்க்கின்றோம். கூட்டு பேர சக்திப்படி நிர்ணயிக்கும் கூலி முறையில் இடத்திற்குத் தகுந்தாற் போல் சிறப்புக் கூலி கிடையாது.

வேலை வேறுபாடு : (occupational differences)

வேலை வேறுபாட்டிற்கான நான்கு காரணங்கள் :—

1. நாட்டில் இருக்கும் பலதரப்பட்ட வேலைகளுக்குப் பல்வேறு தொழிலாளர்கள் தேவைப்படுகின்றனர்.

2. நாட்டின் பொருளாதார நிலை, முதலாளிகள் தேவைக்கு ஏற்றாற் போல் சில சிறப்புத் திறமை வாய்ந்தவர்கள் தேவைப்படு

இன்றனர். சில வேலைகள் மிகக் கடினமானவை. அவைகட்குத் தனிப் பயிற்சியும், திறமையும் தேவைப்பட்டால் கூலியும் சிறப்பானதாக இருக்க வேண்டும்.

3. ஒவ்வொரு தொழிலுக்கும் தனிப்பட்ட பயிற்சியும், திறமையும் தேவைப்படுகின்றன. அப்பொழுது அந்த வேலைக்கு ஏற்ப, தொழிலாளர்களின் அளிப்பும் மாறுபடுகிறது.

4. ஒரு வேலையிலிருந்து மற்றொரு வேலைக்கு மக்களை மாற்றுவது சுலபமல்ல. எடுத்துக் காட்டாக, வெள்ளைச் சட்டை அணிந்து வேலைக்குச் செல்பவர்கள் கூலி வேலைக்குச் செல்ல மாட்டார்கள்.

அதனுல் வேலையின் தன்மை கூலி, அங்குள்ள தேவை அளிப்பு இவைகளைப் பொறுத்தது. உழைப்பின் அளிப்பு மாறும் பொழுது தேவையும் மாறுகிறது. கடினமான வேலை செய்பவர்களுக்குச் சிறப்புக் கூலி அளிக்க வேண்டும். பொருள்கள் தரமானதாக இருக்க வேண்டுமென்றுல் கூலியும் சிறப்பானதாக இருக்கும். திறமை மிக்க தொழிலாளர்களுக்குக் கூலி நிர்ணயிக்கும் பொழுது அந்தத் திறமையிலும் பலதரப்பட்டவர்களுக்கு ஒரே மாதிரியான கூலி அளிக்கப்படுகிறது.

தொழில் நுட்ப மாற்றங்கள் ஏற்படும் இந்தக் காலத்தில் கைத் தொழிலில் திறமையானவர்களுக்குத் தொழிற்சாலையில் முக்கியமான இடம் கிடைப்பதில்லை. வாழ்க்கைத் தரம் உயரும் பொழுது மக்கள் அநேகமாக நிர்வாக வேலைகளை நாடிச் செல்வார்கள். நிர்வாகத் துறையில் உள்ளவர்களுக்குக் கல்வி அதிகமாக இருக்கிறது. அவர்களின் கூலியும் தனிப்பட்டதாகும். அதே போலக் கல்வி குறைவாக இருக்கும் மற்றத் தொழிலாளர்களுக்குச் சிறப்புக் கூலியும் மாறுபட்டிருக்கும். அதனுல் உயர்ந்த வேலையில் இருப்பவர்கள் திறமை மிக்கவர்கள், தரமானவர்கள். அவர்களுக்குக் கொடுக்கப்படும் சிறப்புக் கூலி அந்தச் சமுதாயம் எந்தக் கூலியை ஏற்றுக் கொள்ளத் தயாராக இருக்கிறதோ அதைச் சார்ந்ததாகும். மேலும் அந்த விசேஷக் கூலி நல்ல தகுதியும், தரமுடையவர்களைக் கவரக்கூடியதாகவும் இருத்தல் வேண்டும்.

வயதின் வேறுபாடு: (Difference due to age): ஒருவன் பெறும் சம்பளம் அவன் வயது உயரும் போது அதற்குத் தகுந்தாற் போல் அதிகரிக்கிறது. இது பழைய கால முறை. இளைஞர்களுக்கும் வயதானவர்களுக்கும் கொடுக்கப்படும் கூலியில் பழங்கால முறை இருந்து வருகிறது. தொழிற் சங்கங்கள் இளைஞர்களின் கூலியை

மிகவும் உயர்த்தியுள்ளன. இப்பொழுது இளைஞர்கள் கூலி மேலும் அதிகரித்துக் கொண்டே வருவது அவர்கள் அளிப்புக் குறைவாக இருப்பதைக் காட்டுகிறது. வயதானவர்களுக்கு அதிக சம்பளம் கொடுப்பது நாளடைவில் அனுபவம் பெறுவதாலும் அவர்கள் வேலையில் இருக்கும் பொறுப்பு கூடுவதாலும் ஆகும்.

நிறுவனங்களுக்கிடையேயும், நிறுவனத் தொகுதிகளுக்கிடையேயும் உள்ள கூலி வேறுபாடுகள் : (Inter - Industry and Inter - firm differences)

ஒரு தொழிற்சாலை நன்ருக நடைபெறுகின்றதென்ருல் அங்குள்ள தொழிலாளர்களுக்குக் கொடுக்கப்படும் கூலியும் அதிகமாக இருக்கும். வியாபார நிலையங்களிலும் கூலி கொடுப்பதில் வேறுபாடு உள்ளது. நல்ல தொழிலாளிகளைப் பெற அதிகமான கூலி கொடுக்க முன் வருகின்றனர். எந்தத் தொழிற்சாலைக்கு நல்ல பெயர் இருக்கின்றதோ அங்கு வேலை செய்ய மக்கள் விரும்புகின்றனர். சில தொழிற்சாலைகளில் முதலாளிகளை ஒழுங்காக நடத்தாதபொழுதும் வேறு காரணங்களினுலும் அதன் பெயர் கெட்டு விடுகிறது. தொழிற்சாலைகளும் வியாபார நிலையங்களும் நல்ல பெயர் எடுக்க வேண்டுமென்று விரும்புகின்றனர். பெரிய வியாபார நிலையங்கள் தொழிலாளர்களுக்கு அதிகமான கூலி கொடுக்கிறதென்ருல் அதிகமான பொருள்களை உற்பத்தி செய்து விற்பனை செய்வதால்தான் என்பது விளங்குகிறது. சந்தையில் குறைகள் இருக்கும் பொழுது பெரிய வியாபார நிலையங்கள் தாங்கள் நல்ல முதலாளிகள் என்ற பெயர் பெறுவதற்காக அதிகமான கூலி கொடுப்பார்கள். தொழிற் சங்கங்கள் தலையிடும் பொழுது தொழிலாளிகளின் கூலி அதிகரிப்பதும் உண்டு.

உத்தம வேலை நேரம் : (Optinum working time):

ஒரு நாள் வேலை நேரத்திற்கும் தினசரி உற்பத்திக்கும் உள்ள தொடர்பு என்ன?

மனிதனும் இயந்திரமும் ஒன்ருகா. குறிப்பிட்ட அளவுக்கு மேல் வேலை நேரம் அதிகரித்தால் தொழிலாளியின் மொத்த உற்பத்தி குறையும். அதைத்தான் தொழிலாளியின் உத்தம வேலை நேரம் என்று கூறலாம். உத்தம வேலை நேரம் பல காரணிகளைப் பொறுத்தது.

1. ஒரு நாளைக்கு, வாரத்திற்கு, வருடத்திற்கு இத்தனை மணி நேரம் என்று கூற முடியாது. அது ஒரு தொழிற்சாலையின் உச்ச

உற்பத்தி வேலை நேரம், ஓய்வு நேரம், விடுமுறை நாட்கள், பகல் நேர வேலை, இரவு நேர வேலை இவைகளைப் பொறுத்தது.

2. சிலர் அதிக நேரம் வேலை செய்யும் சக்தியும், திறமையும் பெற்றவர்களாக இருக்கின்றனர். சிலர் வெகு சீக்கிரத்தில் சோர்வடைந்து விடுகின்றனர். உத்தம வேலை நேரத்தை நிர்ணயிப்பதில் மனிதர்களுக்கிடையே இருக்கும் வேறுபாடு இன்னல்களை உண்டாக்குகிறது.

3. எவ்வகையான வேலை என்பதும் அவசியம். உடலுழைப்பு கடினமாக இருப்பதிலும், புத்தி கூர்மையும் ஆழ்ந்த சலனமும் செலுத்த வேண்டிய வேலைகளில் உத்தம வேலை நேரம் குறைவாக இருக்கும்.

ஒரு நாள் உற்பத்தியைக் கணக்கிட்டால் ஒரு நாளைக்கு 8 மணி நேரத்திற்குப் பதில் 14 மணி நேரம் வேலை செய்தால் உற்பத்தி அதிகரிக்கும். ஆனால், ஒரு வருட உற்பத்தியை அதிகரிக்க வேண்டுமென்று நினைத்தால் ஒரு நாளைக்கு 8 மணி நேரம் தான் வேலை இருக்க வேண்டும். ஒரு தொழிலாளி தன் வாழ்நாளில் உற்பத்தியை எவ்வளவு உச்ச அளவாக்க முடியும் என்பதைப் பொறுத்து உத்தம வேலை நேரம் கணக்கிடப்பட வேண்டும். ஆனால், சாதாரண முதலாளிகள் அங்ஙனம் சிந்திப்பது கிடையாது. தொழிலாளிகள் அதிகமாகக் கிடைக்கும் பொழுது அதிக நேரம் வேலை வாங்கி உற்பத்தியைப் பெருக்க வேண்டும் என்று நினைக்கின்றனர். அமெரிக்காவில் தொழிற்சாலை உற்பத்தி மிக மும்முரமாகவும் வேகமாகவும் நடைபெறுவதால் 45 வயதான தொழிலாளி முதுமை அடைந்தவனாகக் கருதப்படுகின்றான்.

உத்தம நேரத்திற்குப் பிறகு வேலை நேரம் அதிகரித்தால் அது வீண். குறைந்த நேரத்தில் அதிக உற்பத்தியை அடைய முடியும். உத்தம நேரத்தைவிடக் குறைவான நேரம் வேலை செய்தால் உற்பத்தி குறைகின்றது. ஆனால், வேலை நேரம் குறைக்கப்பட்டால் தொழிலாளிகளுக்கு ஓய்வு நேரம் கிடைப்பதால் நன்மைகள் உண்டு.

வேலை நேரமும் வருவாயும் : (Hours of work and earnings)

உத்தம நேரத்திற்குப் பிறகு வேலை நேரம் இருந்தால் முதலாளியைப் பாதிக்காமல் தொழிலாளியின் நிலையை உயர்த்த முடியும். தனி நிர்வாகமாக இருந்தால் உற்பத்தி மாறுவதால் விலைகள்

பாதிக்கப்படாது. அப்பொழுது உத்தம நேரத்தைவிடக் குறைவாக வேலை செய்து உற்பத்தியைப் பெருக்கி வருமானத்தை அதிகரிக்கலாம். அதனால், ஒரு மணி நேரக் கூலி கொடுக்கலாம். பொதுவாக, எல்லாத் தொழிற்சாலைகளிலும் வேலை நேரம் மாறுகிறது என்றால் விலைகள் நிலையாக இருக்கும் என்று எண்ண முடியாது. உத்தம அளவைவிட வேலை நேரம் குறைவாக இருந்தால் உற்பத்தி பெருகி அதன் மூலமாக விலைகள் குறையும். தேவை நெகிழ்ச்சியற்றதாக இருந்தால் விலைகள் வேகமாகக் குறையும். அப்பொழுது அதிக நேரம் தொடர்ந்து வேலை செய்வதால் ஏற்படும் சிறிய உற்பத்தியின் மதிப்பைவிட புதிதாக அதிகரித்த பொருள் உற்பத்தியின் மதிப்பு குறைவாக இருக்கும். அங்கு உத்தம நேரம் குறைந்தால் வருவாயும் குறையும்.

அட்டவணை-10

ஒரு நாள் வேலை நேரம்	ஒரு மணி நேர உழைப்பின் இறுதி நிலை உற்பத்தி (அளவு)	ஒரு நாள் உழைப்பின் இறுதி நிலை உற்பத்தி	ஒரு பொருள் விலை (ரூபாய்)	ஒரு நாள் மொத்த வருவாய் (ரூபாய்	ஒரு மணி நேரக் கூலி (ரூபாய்)
6	12	72	5	360	60
8	10	80	5	400	50
10	7	70	5	350	35

மேற் கூறிய எடுத்துக்காட்டில் உத்தம வேலை நேரம் ஒரு நாளைக்கு 8 மணி அங்கு உற்பத்தியும் உச்சநிலையை அடைகிறது. அதாவது உற்பத்தி 80 பொருள்கள். இப்பொழுது விலை நிலையாகவோ அல்லது ஒன்றுக்கு மேற்பட்ட நெகிழ்ச்சி உடையதாகவோ இருந்தால், வேலை நேரம் 10 மணியிலிருந்து 8 மணிக்குக் குறைத்தால் வருமானம் உடனே அதிகரிக்கும். ஆனால், மேலே உள்ள அட்டவணை 10-ல் தேவை நெகிழ்ச்சியற்றதாக இருக்கிறது. அதாவது வேலை நேரம் 10 மணியாக இருந்தால் மொத்த வருமானம் 350 ரூபாயும், உத்தம நேரம் 8 மணியாக இருந்தால் 400

ரூபாயும் இருக்கிறது. உத்தம நேரத்தைவிட 6 மணியாகக் குறைத்தால் மொத்த உற்பத்தி, மொத்த வருவாயும் பழைய நிலைக்குக் கொண்டு வரலாம். அச்சமயம் ஒரு மணி கூலி வீதம் முதலில் இருந்ததைவிட அதிகமாக இருக்கும்.

உத்தம நேரத்தை விடக் குறைவாக வேலை செய்தால் முன்னேற்றம் தானாக ஏற்படும் என்று கூற முடியாது. ஆனால், வேலை நேரம் குறைந்தால் உற்பத்தி அதிகரிக்கிறது என்று தெரிந்தும் கூட, முதலாளிகள் வேலை நேரத்தைக் குறைப்பதற்குத் தயங்குகின்றனர்.

1. எல்லா முதலாளிகளும் வேலை நேரத்திற்குத் தகுந்தாற்போல உற்பத்தி அதே அளவில் அமைகிறது என்று எண்ணுகின்றனர்.

2. முதலாளிகள் அப்படி நினைப்பது குறைந்த காலத்தில் உண்மையாகவே இருக்கிறது. அதாவது வேலை நேரம் குறைந்தால் உற்பத்தி குறைவாக இருக்கிறது. தொழிலாளிகள் ஓய்வு பெற்று நீண்ட காலத்தில் உற்பத்தியைப் பெருக்கும் வரை முதலாளிகள் பொறுமையாக இருப்பது கிடையாது. அதனால், மொத்தக் கூலி குறைந்தால்தான் வேலை நேரத்தைக் குறைக்க முன் வருவார்கள்.

3. நீண்ட காலத்தில் வேலை நேரம் குறைந்தால் உற்பத்தி பெருகும் என்று சிலருக்குத் தெரிந்திருந்தாலும், மற்றத் தொழிற்சாலைகள் உத்தம நேரம் வேலை செய்வதால் தங்கள் தொழிற்சாலையில் வேலை நேரத்தைக் குறைக்க முன் வருவது கிடையாது. அதனால், சட்டம் அல்லது தொழிற் சங்கங்கள் மூலமாக வேலை நேரத்தைக் குறைத்து புதிய சமநிலையை உண்டாக்கி உற்பத்தியைப் பெருக்க வேண்டும்.

பழைய வேலை நேரம் உத்தம நேரத்தைவிடக் குறைவாக இருக்கும் பொழுது வேலை நேரம் மாறினால் வருவாயை எங்ஙனம் பாதிக்கும் என்பதைப் பார்ப்போம். இங்கு நீண்ட காலத்தில் வேலை நேரம் குறைந்தால் உற்பத்தி குறைகிறது என்று வைத்துக் கொள்வோம். மேலும், வேலை நேரம் மாற்றப்பட்டால் வருமானத்தில் ஏற்படும் விளைவுகள், உழைப்பின் தேவை நெகிழ்ச்சியைப் பொறுத்தது. இதை ஒரு எடுத்துக்காட்டு மூலம் விளக்கலாம். அதாவது ஒரு தொழிற்சாலையில் வேலை நேரம் மாறினாலும் வருமானம் பாதிக்கப் படக்கூடாது.

அட்டவணை-11

தொழிலாளிகள் எண்ணிக்கை	ஒரு நாள் வேலை நேரம்	வேலை செய்யும் மொத்த நேரம்	தினக் கூலி ரூபாய்	ஒரு மணிக் கூலி ரூபாய்
10	9	90	9	1.00
10	8	80	9	1.12

வேலை நேரம் 9-லிருந்து 8 மணியாகக் குறைந்த பொழுது தினக் கூலி 9 ரூபாய் இருந்ததனால், ஒரு மணி நேரக் கூலி 1.00 ரூபாயிலிருந்து 1.12 ரூபாய்க்கு உயர்ந்துள்ளது. அப்படிக் கூலி வீதம் உயர்ந்ததால் நீண்ட காலத்தில் மனித மணி வேலையின் தேவை குறையும்.

உழைப்பின் தேவை ஒன்றுக்குச் சமமாக இருக்கும் பொழுது ஒரு மணி கூலி வீதம் உயர்ந்து, ஒரு நாள் கூலி மாறாமல் இருந்தால் அதே அளவு தேவை குறைகிறது. அதாவது உழைப்பின் தேவை நெகிழ்ச்சி மிக்கதாக இருக்கும் பொழுது கூலி வீதம் உயர்ந்தால் முதலாளிகள் செலவு குறைகின்றது. அங்குள்ள தொழிலாளிகள் அத்தனை பேரும் வேலை செய்ய வேண்டுமென்றால் நேரம் குறைந்தால் தினசரி கூலி குறையும். மாறாக, தேவை நெகிழ்ச்சி யற்றதாக இருந்தால் அதாவது கூலி வீத உயர்வை விட முதலாளிகள் தேவை அதே அளவாகக் குறைந்தால் வேலை நேரக் குறைவு ஒரு மணி நேரக் கூலி வீதத்தை அதிகரிக்கும். தொழிலாளிகளுக்கும் தினசரிக் கூலி அதிகமாக இருக்கும்.

மேற் கூறியவற்றிலிருந்து நாம் சில முடிவுகளைக் கூறலாம். உத்தம நேரத்தை விட வேலை நேரத்தைத் தொழிற் சாலைகளிலும் மற்ற இடங்களிலும் குறைக்கலாம். போட்டி உறுதியாக இருக்கும் பொழுது ஒரு தொழிற்சாலையின் வேலை நேரம் குறைந்தால் தொழிலாளிகளின் தினசரிக் கூலி குறையும். அந்தத் தொழிற்சாலையின் பொருள்களுக்கு எண்ணிலித் தேவை நெகிழ்ச்சி (demand of infinite elasticity for it product) அந்தத் தொழிற் சாலையின் உழைப்பின் தேவை மிகவும் நெகிழ்ச்சி மிக்கதாக இருக்கும். மொத்தமாக, தொழிற்சாலைகள் எல்லாவற்றிற்கும்

மாறுபட்ட நிலை இருக்கும். இங்கு வேலை நேரம் குறைந்தால் பொருள்களின் விலை உயர்ந்து உழைப்பின் தேவை குறைந்த நெகிழ்ச்சி உடையதாக மாறி வருமானம் பாதிக்கப்படும். உழைப்பின் தேவை நெகிழ்ச்சி யற்றதாக இருந்தால் வேலை நேரம் குறையும் பொழுது வருவாய் உயரும். நீண்ட காலத்தில் ஒரு தொழிற்சாலையில் வேலை நேரம் குறைக்கப்பட்டுக் கூலி அதிகரித்தால் எல்லோரும் அந்தத் தொழிற்சாலைக்குச் செல்வார்கள். அப்பொழுது அந்தத் தொழிற்சாலையின் வருமானம் குறைந்து எல்லாத் தொழிற்சாலைகளும் ஒரே மாதிரியாக இருக்கும்.

பொதுவாக, வேலை நேரம் குறைந்தால் நாட்டு வருமானம் குறையும். அதனுல் கூலியும் குறையும். ஆனுல், கூலியைக் குறைப்பது அவ்வளவு சுலபமல்ல. பொதுவான வேலை நேரக் குறைப்பு பொதுவான உழைப்பின் அளிப்புக் குறைவிற்குச் சமமாக உள்ளது. அதாவது நாட்டு வருமானம், மூலதனம், உழைப்பு என்ற இரு வகையாகப் பிரிக்கப்பட்டு, உழைப்பின் பக்கம் சாரும். அப்படி உழைப்பின் பக்கம் சாரும் பணம் அதிகமாக இருந்தால் நாட்டு வருமானத்தில் உழைப்பின் பங்கு அதிகரித்து, வேலைக் குறைப்பிற்கு முன் இருந்த கூலியை விட இப்பொழுது வாங்கும் கூலி அதிகமாக இருக்கும். பொதுவான வேலை நேரக் குறைப்பு பொதுவாகக் கூலி மட்டத்தைப் பாதிக்கும். மேலும், தராதரக் கூலியை மாற்றித் தொழிலாளர்களை ஒரு தொழிற்சாலையிலிருந்து வேறொரு தொழிற் சாலைக்குப் போகத் தூண்டும்.

வேலை நிலை (Conditions of work) தொழிலாளி தன் விருப்பப்படி வேலை நிலைகளைக் கேட்க முடியாது. வேலை நிலைக்கும் கூலி வீதத்திற்கும் எந்தத் தொடர்புமில்லை. வேலை நிலைகளை முன்னேறச் செய்வதனுல் முதலாளிக்குச் செலவு அதிகரிப்பதோடு மட்டுமல்லாமல் தொழிலாளியின் உற்பத்தி பெருகும். வேலை நிலைகள் கீழாக இருந்து முன்னேற்றம் கொண்டு வந்தால் உற்பத்தியின் உயர்வை விட உழைப்பின் விலை அதிகமாக இருக்கும். போட்டி நிலவும் பொழுது கூலி உயர்வோடு வேலை நிலையிலும் முன்னேற்றம் ஏற்படும். வேலை நிலையில் முன்னேற்றம் கொண்டு வரும் பொழுது செலவு உடனே அதிகரிக்கிறது. ஆனுல், உற்பத்தியில் முன்னேற்றம் சிறிதுகாலம் தாழ்த்தித் தான் ஏற்படும். தொழிலாளியின் திறமை அதிகரித்து அவர்கள் வேறு இடத்திற்குச் சென்று விடுவார்கள் என்பதால் தனித் தொழிற் சாலையில் முன்னேற்றம் கொண்டு வருவதற்குத் தயங்குவார்கள். அதனுல் மேலும் வேலை நிலையில் முன்னேற்றமும் கூலி உயர்வும் ஏற்படும் என்று கூறவேண்டியிருக்கிறது. சுமுகமான

நிலை ஏற்பட்ட பிறகு மேலும் முன்னேற்றம் கொண்டு வந்தால் உற்பத்திப் பெருக்கத்தை விடச் செலவு வேகமாக அதிகரிக்கும். அதனால் மேற் கூறிய நிலையை விட இன்னும் மேலான நிலைகள் வேண்டுமென்று போட்டியிடுவார்களானால் அந்தத் தொழிற் சாலையில் உள்ளவர்களின் கூலி குறையும். வேலை நிலையில் ஏற்படும் முன்னேற்றம் பணக் கூலி குறைவை ஈடு செய்யுமானால் தொழிலாளர்கள் முதலில் இருந்ததை விட முன்னேற்றம் ஏற்பட்ட பிறகு நன்றாகவே இருப்பார்கள். இயக்க உலகத்தில் (dynamic world) உற்பத்திப் பெருக்கம் எப்பொழுதும் ஏற்படு கின்றது. ஆனால், அங்கு கூலி உயர்வு செய்வதற்குப் பதில் வேலை நிலைகளில் முன்னேற்றம் கொண்டு வந்து தொழிலாளர்களுக்கு ஏற்படும் இழப்பை ஈடு செய்கின்றனர்.

உழைப்பும் மூலதனமும் (Labour & Capital) :

இது வரை கூலி மட்டமும் தொழிலாளர்களின் அளவு மட்டமும் மாறுபடுகிறது. மற்ற உற்பத்திக் காரணிகள் நிலையாக இருப்பதாகப் பார்த்தோம். குறைந்த காலத்தில் இந்த எடுகோள் உண்மையாக இருக்கலாம். ஆனால், நீண்ட காலத்தில் கூலி மட்டத்தில் ஏற்படும் மாறுதல் விலையிலும், மற்ற உற்பத்திக் காரணிகளின் அளிப்பையும் பாதிக்கிறது. அதனால், உழைப்புச் சந்தையும் மற்ற உற்பத்திக் காரணிகள் சந்தையும் ஒன்றை ஒன்று சார்ந்திருக்கின்றன. இங்கு மற்ற உற்பத்திக் காரணிகளை மூலதனம் என்று அழைப்போம். மேலும், நிறைவுப் போட்டி இருப்பதாக வைத்துக் கொள்வோம்.

போட்டிச் சந்தையில் கொடுக்கப்பட்ட உழைப்பின் அளவு விலைக்கும், கொடுக்கப்பட்ட மூலதனத்தின் அளவு விலைக்கும் உள்ள தொடர்பைப் பார்ப்போம். மூலதனமும் உழைப்பும் சில சமயங்களில் ஒன்றுக் கொன்று பதிலீட்டாக இருப்பதனால் அந்தத் தொடர்பைப் பார்க்க வேண்டியுள்ளது. ஒரு உற்பத்தி முறையில் மூலதனம், உழைப்பின் அளவுகளை ஓரளவுக்கு மாற்றியமைக்க முடியும். நிறைவுப் போட்டி இருக்கும் பொழுது இந்த இரண்டு காரணிகளையும் எந்த விகிதத்தில் ஒன்று சேர்த்தால் சிக்கனமாக இருக்குமோ அதைப் பின்பற்ற வேண்டும். மூலதனம், உழைப்பு இவைகளின் விலையைப் பொறுத்து அது அமைகிறது. கிடைக்கும் மூலதனம், உழைப்பு எல்லாம் உற்பத்தியில் ஈடுபடுத்தப்படும் பொழுதுதான் சமநிலை ஏற்படும். அதாவது எந்தத் தொழில் முனைபவனும் மூலதனத்திற்குப் பதில் உழைப்பையோ அல்லது உழைப்பிற்குப் பதில் மூலதனத்தையோ பயன்படுத்தி இலாபத்தை

அதிகரிக்கக் கூடாது. அந்தச் சூழ்நிலை இருக்குமென்றால் தேவை ஒரு காரணியிலிருந்து மற்றொரு காரணிக்கு மாறுவதால் விலைகள் உறுதியற்றதாக இருக்கும். மூலதனம், உழைப்பு இவைகளின் விலை கொடுக்கப் பட்டிருக்கும் பொழுது அவை சேர்க்கப் பட்டுச் சமநிலை ஏற்படுகிறது. இங்கு ஒரு காரணிக்குப் பதில் வேறொரு காரணியைப் போட யாரும் துணிவதில்லை. அதாவது முதலாளிக்கு ஒரு பவுன் (£) முதலீடு உழைப்பு அல்லது மூலதனமாக இருந்தால் அந்த வேறுபாடு உண்டாகக் கூடாது. அப்பொழுது இரண்டு காரணிகளிலிருந்து கிடைக்கும் பலன் ஒன்றாகும். இல்லையென்றால் எந்தக் காரணி அதிகப் பலனைக் கொடுக்கின்றதோ அதை அதிகமாகவும் வேறொன்றைக் குறைவாகவும் சேர்ப்பார்கள். அப்பொழுது முதல் காரணியின் விலை அதிகமாகவும் மற்றொரு காரணியின விலை குறைவாகவும் இருக்கும். இந்த நிலை இரண்டு காரணிகளின் விலை ஒன்றாகும் வரை நீடிக்கும். ஒரு காரணிக்குப் பதில் வேறொரு காரணியைப் பயன்படுத்துவதால் இலாபத்தை அதிகரிக்க முடியாது.

ஒரு காரணியிலிருந்து கிடைக்கும் பலன் அதன் இறுதி நிலை உற்பத்திக்குச் சமமாக இருப்பதால் சமநிலையைக் கீழக்கண்ட வாறு கூறலாம்.

$$\frac{\text{உழைப்பின் இறுதிநிலை உற்பத்தி}}{\text{உழைப்பின் விலை}} = \frac{\text{மூலதனம் இறுதிநிலை உற்பத்தி}}{\text{மூலதனத்தின் விலை}}$$

போட்டியுள்ள உழைப்புச் சந்தையில் கொடுக்கப்பட்ட தொழிலாளர்களின் சமநிலைக் கூலி வீதம் தொழிலாளியின் இறுதி நிலை உற்பத்திக்குச் சமமாக இருக்கும். அதே போலப் போட்டியுள்ள மூலதனச் சந்தையில் மூலதனத்தின் விலை இறுதி நிலை உற்பத்திக் குச் சமமாக இருக்கும். மூலதனத்தின் விலை அதன் இறுதி நிலை உற்பத்தியை விடக் குறைவாக இருந்தால் உழைப்புச் சந்தையில் அழுக்கம் ஏற்பட்டு உழைப்பின் இறுதிநிலை உற்பத்தி விலை விகிதமும் மூலதனத்தின் அளவிற்குச் சமமாகி விடும்.

பதிலீட்டு நெகிழ்ச்சி : (Elasticity of Substitution)

கொடுக்கப்பட்ட மூலதனமும் உழைப்பும் இருக்கும் பொழுது போட்டியுள்ள சந்தையில் இந்த இரண்டின் விலைக்கும் தொடர்பு ஏற்படுவதைப் பார்த்தோம். இந்த இரண்டு காரணிகளின்

அளவும் மாறும் பொழுது அதன் பங்கு எங்ஙனம் பாதிக்கப் படுகிறது ?

உழைப்பின் அளிப்பு அதிகரிக்கப்பட்டால் மொத்த உற்பத்தி பெருகும். உழைப்புடன் மூலதனத்தை ஒப்பிடும் பொழுது மூல தனம் கிடைப்பதற்கு அருமையானதால் அதன் விலை உயரும். அதன் விளைவாக மூலதனத்தின் மொத்தப் பங்கு உயரும். அளவு ஒன்றாக இருக்கும் பொழுது அதன் விலை அதிகரிப்பினால் மூலதனத் திற்கான மொத்தப் பணம் அதிகரிக்கும். உழைப்பு அளவு அதிக மாக இருப்பதால் அதன் இறுதிநிலை உற்பத்தி குறைந்து விலையும் குறையும். அதிகமான உழைப்பின் அளிப்பு அதன் குறைவான விலை இரண்டின் பெருக்கல் தொகையான புதிய உற்பத்தியின் பங்கு குறைவாகவோ அல்லது அதிகமாகவோ இருக்கும். இறுதி நிலை உற்பத்தி மாறுவதற்குத் தகுந்தாற் போல மாறும். அல்லது உழைப்பின் தேவை நெகிழ்ச்சியைப் பொறுத்து மாறும். ஒன்றுக்கு மேற்பட்ட நெகிழ்ச்சி இருந்தால் பங்கு அதிகமாக இருக்கும். இல்லையென்றால் குறைவாக இருக்கும்.

உழைப்பின் அளிப்பு அதிகரிக்கும் பொழுது உற்பத்தி பெருகு கிறது. மூலதனம், உழைப்பு இவைகளின் மொத்தப் பங்கு அதி கரிக்கிறது. அதனால் பதிலீடு ஏற்பட்டு இரண்டு வகையாகப் பிரி கிறது. அதாவது 1. தொழில் நுட்பப் பதிலீடு (technical substitution) 2. பொருள் பதிலீடு (commodity substitution). இரண்டு காரணிகளின் விலை மாறும் பொழுது அந்த மாற்றம் உழைப்பிற் குச் சாதகமாக இருந்தால் தொழில் முனைவோன் 'மூலதனச் செறிவு மிக்க' (capital intensive) முறையை மாற்றி 'உழைப்புச் செறிவு மிக்க' (labour intensive) முறையைப் புகுத்துவான். இதைத் தொழில் நுட்பப் பதிலீடு என்போம். காரணிகளின் விலை மாறுகிறது என்று கூறும் பொழுது அதிக உழைப்புக் கொண்ட பொருள்களின் விலை அதிக மூலதனம் கொண்ட பொருள்களின் விலையை விடக் குறைவாக இருக்கும். அப்பொழுது அதிக உழைப்பு (containing more labour) கொண்ட பொருள்களின் உற்பத்தி பெருகும். இதைத்தான் பொருள் பதிலீடு என்று கூறுகிறோம்.

பதிலீடு நெகிழ்ச்சி அதிகமாக இருக்கும் பொழுது உழைப்பின் விலை சிறிது குறைந்து மூலதனத்திற்குப் பதில் உழைப்பு பயன்படுத் தப்படுகிறது. உழைப்பின் விலை எவ்வளவு குறைந்தாலும் மூல தனத்திற்குப் பதில் உழைப்பு பயன்படுத்தப்படுகிறது. உழைப்பின் விலை எவ்வளவு குறைந்தாலும் மூலதனத்திற்குப் பதிலீட்டாகப் பயன்படுத்த முடியாது என்றால் பதிலீட்டு நெகிழ்ச்சி பூஜ்யமாகும்.

உழைப்பின் விலை சிறிது குறைந்து மூலதனத்தைப் புறக்கணிக்கும் வகையில் உழைப்பு பயன் படுத்தப்பட்டால் பதிலீட்டு நெகிழ்ச்சியைக் கணக்கிட முடியாது. மூலதனத்தின் விலையோடு உழைப்பின் விலை ஒப்பிடப்படும் பொழுது உழைப்பின் விலை சிறிது குறைந்தால் மூலதனத்தின் அளவோடு வீத அளவு உழைப்பு பெருகுமானால் அதை ஒன்றுக்குச் சமமான நெகிழ்ச்சி என்று கூறலாம். அதாவது உழைப்பின் விலை குறைந்து உழைப்பின் அளிப்பு அதிகரித்தாலும் உழைப்பிற்கான பங்கு மாறாமல் இருக்கும். உழைப்பின் அளிப்பு அதிகரிக்கும் பொழுது மூலதனத்திற்கான உழைப்பின் பதிலீட்டு நெகிழ்ச்சி ஒன்றுக்கு அதிகமாக இருக்கிறதா, குறைவாக இருக்கிறதா என்பதைப் பொறுத்து அதிகமான அல்லது குறைவான பங்கு உழைப்பிற்குச் செல்லும்.

தேவை நெகிழ்ச்சியின் கூட்டுப் பொருள்களில் முக்கியமானது பதிலீட்டு நெகிழ்ச்சியாகும். பதிலீட்டு நெகிழ்ச்சி அதிகமாக இருக்கும் பொழுது அதாவது மூலதனத்திற்குப் பதில் உழைப்பை அதிகமாகப் பயன்படுத்த வழி இருக்கும் பொழுது தேவை நெகிழ்ச்சியும் அதிகமாக இருக்கிறது. காலத்தை விட உழைப்பின் தேவை மிக்க நெகிழ்ச்சி உடையதாக இருக்கிறது. ஏனென்றால் மூலதனம் குறிப்பிட்ட கருவிகளில் செலவழிக்கப்பட்டிருக்கும் பொழுது உற்பத்தி முறையில் மறுபடியும் சரி செய்வது மிகவும் மெதுவாகத்தான் நடக்கும். மேலும் விலை மாற்றத்திற்குத் தகுந்தாற் போல நுகர்பவர்களும் தங்கள் செலவு முறையை மாற்றிக் கொள்வது கிடையாது, அதாவது தொழில் நுட்பப் பொருள் பதிலீடு மெதுவாக ஏற்படுகிறது. அப்பொழுது குறைந்த காலப் பதிலீட்டு நெகிழ்ச்சியை விட நீண்ட காலப் பதிலீட்டு நெகிழ்ச்சி அதிகமாக இருக்கிறது.

மூலதனமும் உழைப்பும் முடிவு செய்யும் போட்டியிடும் பொருள்கள்: (Labour and capital as completing and competing goods)

ஒரு காரணி அதிகரிக்கும் பொழுது மொத்த உற்பத்தி நிச்சயமாகப் பெருகி மற்றொரு காரணியின் மொத்தப் பங்கும் அதிகரிக்கிறது. ஆனால், அதிகரிக்கப்பட்ட காரணிக்கு எது வேண்டுமென்றாலும் ஏற்படலாம். அதன் மொத்தப் பங்கு அதிகரிக்கும் அல்லது குறையும். காலம் செல்லச் செல்ல, அதன் பங்கு நிச்சயமாக அதிகரிக்கும். இந்த நிச்சயமற்ற தன்மை நிலவுவதற்குக் காரணம் மூலதனமும் உழைப்பும் ஓரே நேரத்தில் முழுமை செய்யக் கூடியதும் (completing), போட்டியிடக் கூடியதும் அல்லது பதிலீட்டுப் பொருள்களாகவும் இருக்கின்றது. ஒரு பக்கம் முழுமை

செய்யும் பொருளாக உழைப்பின் அளவு அதிகரிக்கும் பொழுது மூலதனத் தேவை அதிகரிக்கிறது. மற்ெறாரு பக்கம் மூலதனத்தின் பதிலீட்டுப் பொருளாக உழைப்பின் தேவையை அதிகரிக்கிறது. உழைப்பு மூலதனத் தொடர்பில் இரு பக்கங்கள் இருப்பதால் தான் மூலதனம் விரிவடையும் பொழுது உழைப்பு மாறுபட்ட வழியில் செயல்படுகிறது என்பதை விளக்குகிறது. மொத்தமாக மூலதனம் அதிகரிக்கும் பொழுது உழைப்பின் தேவை அதிகரிக்கும். தராதரப் பங்கு (relative share) அதிகரிக்காவிட்டா லும் மொத்தப் பங்கு (absolute share) உயரும். இதனுல்தான் பல நாடுகளில் உள்ள தொழில் தலைவர்கள் தொழில் மயக் கொள்கை (Industrialisation policies) வேண்டுமென வற்புறுத்தினர்.

கூலி வேறுபாடுகளும் போட்டியும்: (Wage differences and competition)

இப்பொழுது நிறைவுப் போட்டி நிலவுகிறது என்ற எடுகோளை விடுத்து உண்மையான உழைப்புச் சந்தையில், சர்வாதீனம் நிலவு வதாக வைத்துக் கொள்வோம். நிறைவுப் போட்டி இல்லை என்றுல் அங்கு கூலி வேறுபாடுகள் பிரச்சினை எழும்புகிறது. பல தரப்பட்ட வேலைகளுக்கு வேலையைக் கற்றுக் கொள்ளும் செலவும், காலமும் மாறுபடுவதால் கூலி மாறுபடுகிறது. தொழிலாளர்கள் தங்கள் விருப்பம்போல் வேலையைத் தேர்ந்தெடுத்துக் கொள்ள முடியுமாஞல் பல வேலைகளில் உள்ள வித்தியாசம் உழைப்பின் அளிப்பைப் பாதிக்கும். தொழிலாளர்கள் வேறுபாடு பாராமல் இருப்பார்களேயாஞல் எந்த வேலையில் கூலி விரைவாகச் சம்பா திக்க முடியுமோ அந்த வேலையை ஏற்றுக் கொள்வார்கள். நீண்ட காலப் பயிற்சி வேண்டிய வேலைகளில் உழைப்பின் அளிப்பு குறைந்து கூலி சீக்கிரமாகப் பெறக்கூடிய தொழில்களில் உழைப்பு அளிப்பு அதிகரிக்கும்.

தொழிலாளர்கள் எல்லா வேலைகளையும் சமமாகக் கருதுவது கிடையாது. சில வேலைகள் உற்சாகமானதாகவும், மதிப்புடைய தாகவும் இருக்கும். மற்ற வேலைகள் அருவருப்பானதாகவும், அபாயகரமானதாகவும் இருக்கும். அப்பொழுது தொழிலா ளர்கள் முதலில் கூறிய வேலைகளை ஏற்றுக்கொள்ள முன் வரு வார்கள். அருவருப்பான வேலைகளைத் தவிர்ப்பார்கள். அருவருப் பான வேலையை ஏற்றுக் கொள்வதற்கு ஈடுசெய்ய இந்த வேலையின் கூலி வீதம் நல்ல வேலைகளில் உள்ள கூலியைவிட அதிகமாக இருக்கும். அதஞல் ஒருவர் வேலையை ஏற்றுக் கொள்ளும்

பொழுது பணக் கூலியைத் தவிர வேறு என்ன நன்மைகள் அதில் உள்ளன என்பதைப் பார்த்து வேலையில் சேருகின்றார்.

நிறைவுப் போட்டியில் எல்லாக் கூலிகளும் சமமாகவே இருக்கின்றன. ஒரு தொழிலில் கூலி அதிகமாக இருந்தால் எல்லாத் தொழிலாளர்களும் அந்தவேலைக்குச் செல்வதால்கூலி பொதுவான மட்டத்தை அடைகிறது. அல்லது புதிதாகச் சேரும் தொழிலாளிகள் அதிகக் கூலி உள்ள வேலைகளை நாடிச் செல்வர். அதனால் தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கை அதிகரித்துக் கூலி குறையும். அதே நேரத்தில் கூலி குறைவாக உள்ள தொழில்களில், தொழிலாளர்கள் எண்ணிக்கை குறைந்து கூலி அதிகரிக்கும். ஆனால், உண்மையில் ஒரு தொழிலுக்கும் மற்றொரு தொழிலுக்கும் கூலி வேறுபாடுகள் உள்ளன.

தொழிலாளிகளின் இயக்கமிலாத் தன்மை : (Immobility of labour)

தொழிலாளர்கள் குறைந்த கூலியிலிருந்து அதிகக் கூலிக்கு மாறுவார்களானால், கூலி ஒரே அளவாகக் கூடும். ஆனால் தொழிலாளர்கள் ஒரு இடத்திலிருந்து மற்றொரு இடத்திற்குப் போக விரும்பாதவர்களாக இருக்கின்றனர். இதற்கு அவர்கள் மனோநிலை முக்கியமாகும். தொழிலாளர்கள் ஒரு குறிப்பிட்ட வேலையில் அதிக காலம் இருந்தால் அந்தத் தொழிலையே வாழ்நாள் முழுதும் பின்பற்றுகின்றனர். வேறொரு வேலைக்குக் குறுகிய காலப் பயிற்சி தேவைப்பட்டாலும், கூலி வேறுபாடு தொழிலாளிகளை ஒரு தொழிலிலிருந்து மற்றொரு தொழிலுக்கு அநேகமாக மாற்றுவது கிடையாது. ஒரு இடத்திற்கும் மற்றொரு இடத்திற்கும் கூலி வேறுபாடு இருந்தாலும் அதேதான் நிகழ்கிறது. தொழிலாளி தான் வாழும் இடத்தில் மற்றவர்களோடு இருக்கும் தொடர்பை உடனே அறுத்து விட்டு வேறொரு இடத்தில் புதிய சூழ்நிலையில் அதிகமான கூலியைப் பெறச் செல்லமாட்டான்.

தொழிலாளர்கள் இளமைக் காலத்தில் ஒரு இடத்திலிருந்து மற்றொரு இடத்திற்குச் சென்றாலும் முதுமைக் காலத்தில் அப்படிச் செல்வது கிடையாது. ஆனால், தற்காலத்தில் பின்பற்றப்படும், பொருள் உற்பத்தி முறை எல்லா இடங்களிலும் வேகமாகப் பரவுவதனால் தொழிலாளிகள் ஒரு இடத்திலிருந்து மற்றொரு இடத்திற்குச் செல்ல முடியும்.

இதுவரை கூலி வேறுபாடு நிலவும் பொழுது தொழிலாளர்கள் ஒரு இடத்திலிருந்து மற்றொரு இடத்திற்குச் செல்ல விருப்பமில்லாதவர்களாக உள்ளனர் என்பதைப் பார்த்தோம். அப்படி விருப்பமிருந்தாலும் ஒரு இடத்திலிருந்து மற்றொரு இடத்திற்குச் செல்வது அங்குள்ள தடைகளையும் வேறு காரணிகளையும் பொறுத்தது. ஒவ்வொரு தடையும் கூலி மட்டத்தில் உள்ள வேறுபாட்டினை அதிகப்படுத்தும். சில காரணிகள் அந்த வேறுபாட்டினைக் குறைக்கும்.

சிறிது கூலி வேறுபாடு இருந்தாலும், தொழிலாளர்கள் ஒரு இடத்திலிருந்து மற்றொரு இடத்திற்குச் செல்வார்கள் என்று கூற முடியாது. ஏனென்றால் அப்படி ஒரு இடத்திலிருந்து மற்றொரு இடத்திற்குச் செல்லும் பொழுது பொருள்களை எடுத்துச் செல்வதிலும், அந்த வேலைக்கான பயிற்சி பெறுவதிலும் ஏற்படும் செலவு முக்கியமானதாகும். அதனால் தொழிலாளர்கள் ஒரு இடத்திலிருந்து மற்றொரு இடத்திற்குச் செல்வது அங்குள்ள பொருளாதார நிலைமைகளைப் பொறுத்தது.

சர்வாதீனப் போட்டியில் கூலி : (Wages under monopolistic competition)

இதுவரை நிறைவுப் போட்டியில் கூலி நிர்ணயத்தைப் பார்த்தோம். இப்பொழுது நிறைவுப் போட்டி இல்லாத நிலையில் என்ன நிகழ்கிறது என்று பார்ப்போம். சர்வாதீனம் பல காரணங்களினால் ஏற்படுகிறது. ஒரு தொழிற்சாலை எல்லா இயற்கை சக்திகளையும் தன் அதிகாரத்தின் கீழ் வைத்திருப்பதனாலோ அல்லது சட்ட உரிமை இருப்பதாலோ சர்வாதீன நிலையை அடையக் கூடும். சர்வாதீனத்தில் உற்பத்தி அதிகரிக்க வேண்டுமென்றால் விலை குறைய வேண்டும். அப்படி உற்பத்தி அதிகரிக்கும் பொழுது எவ்வளவு ஆட்கள் தேவைப்படும் என்று கூறலாம். இறுதிநிலை உற்பத்தியாக்கம் என்ன என்பதற்குச் சரியான விளக்கம் கொடுத்தால் தான் சர்வாதீனத்திலும் நிறைவுப் போட்டியிலும் கூலி எவ்வாறு நிர்ணயிக்கப்படும் என்பதைக் கூற முடியும். இறுதிநிலைத் தொழிலாளி மொத்த உற்பத்தியை எவ்வளவு அதிகரிக்கின்றானோ அது தான் இறுதிநிலை உற்பத்தி என்று கூறினோம். ஆனால் உண்மையில் அதுதான் இறுதிநிலை வருவாய் பொருள் (marginal revenue product) ஆகும்.

போட்டியிலும் சர்வாதீனத்திலும் கூலி : (Wages under competition and monopoly)

போட்டியில் அளிக்கப்படும் கூலியைவிடச் சர்வாதீனத்தில் கொடுக்கப்படும் கூலி குறைவாக இருக்கும். போட்டியில் இறுதி நிலை வருவாய் பொருள் (marginal revenue product) இறுதிநிலைப் பொருள் உற்பத்தியைவிடக் (marginal physical product) குறைவாக இருக்கும்.

ஆனால், போட்டியைவிடச் சர்வாதீனத்தில் கூலி குறைவாக இருக்கும் என்று கூறமுடியாது. மாறாகச் சர்வாதீனத்தில் குறைவான ஆட்கள் வேலை செய்வதால் கூலி அதிகமாக இருக்கும். போட்டியில் இருக்கும் உற்பத்தியைவிட, சர்வாதீனத்தில் உற்பத்தி அளவு குறைவாக இருக்கும். அதாவது தொழிலாளர்கள் இறுதி நிலைப் பொருள் உற்பத்தியும் ஒரு பொருள் விலையும் நிறைவுப் போட்டியில் இருப்பதைவிட அதிகமாக இருக்கும். அதனால் சர்வாதீனத்தில் நிறைவுப் போட்டியைக் காட்டிலும் கூலி இறுதி நிலைப் பொருள் உற்பத்தியை விடக் குறைவாக இருக்கிறது. சர்வாதீனத் தொழிற்சாலையில் கட்டு திட்டங்கள் அதிகமாக இருந்தால் தொழிலாளர்கள் போட்டி நிலவும் இடங்களில் வேலை ஆரம்பிப்பார்கள். அதனால் சில சமயங்களில் சர்வாதீனத்தில் அதிகமான கூலி இருப்பதும் உண்டு. இதனால்தான் தொழிற் சங்கங்களும் சர்வாதீன முறையை ஆதரிக்கின்றனர். பொதுவாக எல்லாத் தொழிலாளிகளுக்கும் நுகர்பவர்களுக்கும் இது நன்மையைப் பயக்காது. ஆனால் குறிப்பிட்ட சர்வாதீனத் தொழிற்சாலையில் வேலை செய்பவர்களுக்கு நன்மை உண்டாகும். எல்லா நிறுவனங்களும் சர்வாதீனக் கட்டுப்பாட்டைப் பின்பற்றுவதால் நாட்டு மக்களுக்குக் கிடைக்கும் பங்கு குறைந்து உண்மையான கூலி குறைந்து கொண்டே போகும்.

நிறைவுப் போட்டியில் அதிக அளவு இலாபம் (Super normal profit) நீண்ட நாளைக்கு இருப்பதற்கு இடம் இல்லை. அப்படி அதிகமான இலாபம் இருந்தால் புதிய நிறுவனங்கள் அந்தத் தொழிலில் ஈடுபட்டு இலாபத்தை இயற்கை மட்டத்திற்குக் (normal level) கொண்டு வந்து விடுவார்கள். ஆனால், இந்த நிலை ஏற்படுவதற்கு முன்பே அதிக அளவு இலாபங்கள் மற்ற உற்பத்திக் காரணிகளுக்குச் சென்றுவிடும். திடீரென்று தேவையும் விலையும் அதிகரிப்பதால் அதிக அளவு இலாபங்கள் ஏற்படுகின்றன. அச்சமயங்களில் தொழிற் சங்கங்கள் பேர சக்தியின் மூலம்

தொழிலாளர்களுக்குச் சேரவேண்டிய பங்கினைப் பெற்றுக் கொள்வார்கள்.

ஆனால், சர்வாதீனப் போட்டியில் சாதாரண இலாபத்தை விட அதிக அளவு இருப்பது இல்லை. அப்படி இருந்தால் பதிலீட்டுப் பொருள்களை உற்பத்தி செய்வதில் போட்டி ஏற்பட்டு சாதாரண இலாபம் நிலவும். சர்வாதீனம் வலுவாக இருக்கும்பொழுது அதிக அளவு இலாபம் அவர்களுக்குக் கிடைக்கிறது. ஆனால் இங்கு மற்றக் காரணிகளுக்கு இக்கருத்து செல்லாது. அப்படி இலாபம் அதிகரிக்கும் பொழுது தொழிலாளர்கள் அதிகமான கூலி கேட்டால், ஒரு பகுதி இலாபத்தைக் கூலி உயர்விற்காகச் செல வழித்துப் பொருள்களின் விலையையும் அதிகரித்து விடுவான். அப்பொழுது உற்பத்தி குறையும். அதனால் வேலை வாய்ப்பும் குறையும். அதாவது சர்வாதீனத்தில் தொழிலாளியின் இறுதி நிலை வருவாய் உற்பத்தியும், கூலி வீதமும் சமமாக இருக்கும் பொழுது சமநிலை ஏற்படுகிறது. அப்பொழுதுதான் இலாபமும் உச்ச கட்டத்தை அடைகிறது. அந்த நிலையில் கூலி வீதம் உயர்ந்தால் சில தொழிலாளர்கள் வேலையிலிருந்து நீக்கப் படுவார்கள்.

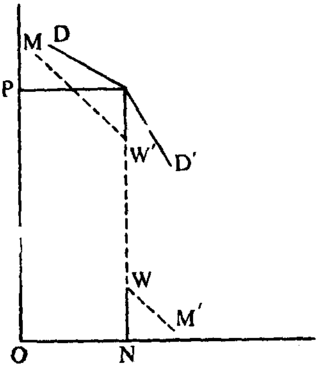
அதனால் சர்வாதீன இலாபத்தில் தொழிலாளர்கள் கூலி உயர்வு கேட்பது இயலாதது. தொழிலாளர்களுக்கான சர்வா தீனத் தேவை நெகிழ்ச்சியற்றதாக இருக்குமானால் கூலி உயர் வினால் சில தொழிலாளர்கள் வேலையிலிருந்து நீக்கப்படுவார்கள். சர்வாதீன இலாபம் எவ்வளவு அதிகமாக இருந்தாலும் தொழி லாளர்கள் கூலி உயர்வு கேட்டால் அது அவர்கள் வேலை வாய்ப் பினைப் பாதிக்கும் என்றால் சர்வாதீன நிலைகளைக் கட்டுப்படுத்து வதன் மூலம் தான் அதற்கு ஒரு தீர்வு காணமுடியும்.

சிலர் முற்றுரிமையும் வளைந்த தேவைக் கோடும்: (Gligopoly and the kinked demand curve)

குறைந்த அளவுப் போட்டி நிறுவனங்களுடன் நெருங்கிய போட்டி ஏற்பட்டால் அங்கு சிலர் முற்றுரிமை (Gligopoly) இருக்கும். அப்பொழுது பொருள்களின் விலையைப் பழக்கமான மட்டத்திலிருந்து மாற்றுவதற்குத் தயங்குவார்கள். ஒருவர் விலையை உயர்த்தினால் மற்றவர்களும் அதே மாதிரி செய்வார்களே யானால் வாடிக்கைக்காரர்கள் போட்டியிடும் பொருள்கள் பக்கம் திரும்புகின்றனர். அதாவது வழக்கமாக இருக்கும் விலையிலேயே பொருள்களை வாங்க விரும்புகின்றனர். மாறாக,

ஒருவன் விலையைக் குறைத்தால் எல்லோரும் அந்தப் பொருளை வாங்குவார்கள் என்று கூற முடியாது. ஏனென்றால், ஏற்கனவே அவர்கள் குறிப்பிட்ட பொருளைப் பயன்படுத்திப் பழக்கப்பட்டு விட்டதால் அதையே உபயோகிப்பார்கள். அல்லது மற்ற நிறுவனங்களும் அதேபோல விலையைக் குறைத்து அவரவர்கள் பொருள்களை விற்பார்கள்.

இதனால் சிலர் முற்றுரிமைக்காரன் வளைந்த ஒரு தேவை வளை கோட்டினைப் பெற்றுள்ளான். வழக்கமான மட்டத்தை விட, விலை அதிகரித்தால் அவன் விற்பனை வேகமாகக் குறைந்து விடுகிறது. ஆனால், விலையைக் குறைக்கும் பொழுது ஓரளவுதான் உற்பத்தியைப் பெருக்க முடிகிறது. தேவை வளை கோட்டிலுள்ள இந்த ஒரு முறிவு, வழக்கமான விலையின் முக்கியப் புள்ளி ஒன்றில், இறுதிநிலை வருவாயைப் பெரிதும் குறைத்து விடுகின்றது. இந்த அளவு வரை இறுதிநிலை வருவாய் உயர்ந்து இருக்கும். அங்கு சிறிதளவு விலை குறைந்தால் விற்பனை அதிகரிக்கும். இதைவிட அதிகமாகப் பெருக்கம் ஏற்பட்டால் இறுதிநிலை வருவாய் திடீரென்று குறைந்து விடும். விலை உயர்ந்தால் அதிக நஷ்டம் ஏற்படும். விலை குறைந்தால் அதிக அளவு குறைந்து விடுகிறது. ஆனால், இந்த முக்கிய விலையில் இறுதிநிலை வருவாய் கோடு, உழைப்பின் தேவைக்கோடு இரண்டும் செங்குத்தாக இருக்கிறது. அதாவது கூலி மாற்றத்திற்கு முற்றிலும் நெகிழ்ச்சியற்றதாக இருக்கிறது. இதை வரை படம் 14 மூலம் விளக்கலாம்.



படம்—14

DD'—முறிந்த தேவைக்கோடு (Kinked demand curve) MM'—இறுதிநிலை வருவாய்க்கோடு. வழக்கமான விலை மட்டத்தை OP

குறிக்கிறது. இறுதிநிலை வருவாய்க்குள் கூலி இருக்குமென்றால் அதாவது NW—லிருந்து NW'-க்குள் இருந்தால் கூலி வீத மாற்றத்தினால் வேலை வாய்ப்பு பாதிக்கப்படாது.

வாங்கல் முற்றுரிமையின் பொருள் : (The meaning of monopsony)

உழைப்புச் சந்தையில் ஒரு நிறுவனம் எல்லாத் தொழிலாளர்களையும் விலைக்கு வாங்குமென்றால், அதை வாங்கல் முற்றுரிமை என்று கூறலாம். இங்கு உழைப்புச் சந்தையில் கொடுக்கப்பட்ட கூலி வீதத்தில் எத்தனைத் தொழிலாளிகளையும் பெறலாம் என்ற எடுகோளை விட்டு விட வேண்டும். கட்டுப் படுத்தப்பட்ட கூலி வீதம் இல்லை என்றால் நிறுவனத்தின் உழைப்பிற்கான தேவை விலையைப் பாதிக்கும். ஒரு பெரிய சர்வாதீனன் தொழிலாளர்களை வாங்கினாலும் சரி அல்லது சிறு நிறுவனங்கள் ஒன்று சேர்ந்து மொத்தமாக வாங்கினாலும் இது உண்மையாக இருக்கிறது. ஆனால், வேலை வாய்ப்பு அதிகரிப்பதற்குக் கூலியைச் சிறிது உயர்த்தினால் போதாது. உழைப்பின் விலை நன்றாக உயர வேண்டும்.

தொழிலாளர்களுக்கு மற்றத் தொழிற் சாலைகளில் சிறிது அதிகமான கூலி நிலவுவது தெரியாமல் இருக்கும் பொழுது ஒரு இடத்தை விட்டு மற்றொரு இடத்திற்குச் செல்லாமல் இருக்கின்றனர். விளம்பரம் மூலமாக இதைத் தொழிலாளர்களுக்கு அறிவிக்க வேண்டும். அல்லது கூலி உயர்வு கணிசமான அளவு இருக்குமானால் அது எல்லோருக்கும் தானாகத் தெரிந்து விடும். அப்பொழுது கூடுதலான தொழிலாளர்களை அதிக விலையில்தான் பெறமுடியும். அதாவது உழைப்பின் அளிப்பு நிறைந்த நெகிழ்ச்சி (Perfectly elastic) உடையதாக இருக்கிறது.

போட்டியிடும் நிறுவனங்கள் தொலைவான இடத்தில் இருந்தால் தொழிலாளர்களுக்கு மற்ற இடங்களில் நிலவும் சிறிது கூலி உயர்வு தெரிந்திருந்தாலும் அங்கு செல்வதற்கு விரும்ப மாட்டார்கள். ஏனென்றால், ஒரு இடத்திலிருந்து மற்றொரு இடத்திற்குச் செல்லும் செலவைக் கணக்கிட வேண்டியிருக்கிறது. அதனால் தொழிற்சாலைகள் பரவலாகப் பெருகும் பொழுது அதிகமான கூலி கொடுத்து, தொழிலாளர்களை வேலைக்கு அமர்த்த வேண்டியுள்ளது. அல்லது தொழில் அளிப்பவன் நிலவும் கூலி வீதத்தில் அங்கு மற்றத் தொழிலில் இருக்கும் தொழிலாளர்களை வேலைக்கு அமர்த்தலாம். மற்றத் தொழிற்சாலைகளில் குறைவான கூலியில் வேலை செய்பவர்கள் பெருக்கத்தின் பொழுது வேறு தொழிற்சாலையில் அதிகமான கூலி கொடுத்தால் அங்கு வேலைக்குச்

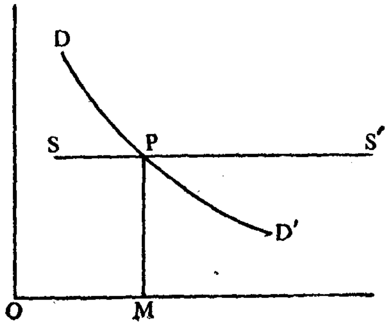
செல்லுகின்றனர். ஆனால், பெயரளவுக் கூலி வீதம் மாறாமல் இருக்கும் பொழுது குறைவான உற்பத்தி செய்து அதே அளவு பணக் கூலி பெறுவதால் புதுத் தொழிலாளர்களின் திறமைக் கூலி அதிகமாக இருக்கிறது.

அதாவது உழைப்புச் சந்தையில் வாங்கல் முற்றுரிமைச் சக்திகள் பரவலாக இருக்கின்றன. நிறைவுப் போட்டியின் எடுகோள்கள் இல்லை என்றால் ஒரு நிறுவனத் தொகுதிக்கு உழைப்பின் அளிப்பு எப்படி இருக்கிறதோ அதே போலத்தான் ஒரு நிறுவனத்தின் உழைப்பின் அளிப்பும் இருக்கிறது.

வாங்கல் முற்றுரிமை விளைவுகள் : (The effects of monopsony)

புதிதாகப் புகுத்தப்பட்டிருக்கும் வாங்கல் முற்றுரிமைப் பகுதியை ஒரு எடுத்துக்காட்டு மூலமாக விளக்கலாம்.

வாங்கல் முற்றுரிமையில் கூலி வீத உயர்வினால்தான் கூடுதலான ஆட்களைப் பெற முடியும். அதாவது இறுதிநிலைத் தொழிலாளியின் விலை இறுதிநிலைத் தொழிலாளியின் கூலியைவிட அதிகமாக இருக்கிறது. வேலைக்குப் பொதுவாக ஒரே கூலி இருப்பதால் இறுதிநிலை தொழிலாளிக்கு அதிகக் கூலி கொடுப்பதோடு மட்டுமல்லாமல் எல்லாத் தொழிலாளர்களின் கூலியும் அந்த மட்டத்திற்கு உயர்த்தப்படவேண்டும். அட்டவணை 12-ல் 11-வது



படம்—15

தொழிலாளியை வேலைக்கு அமர்த்தும் பொழுது உழைப்பின் செலவு 1 ஷில் 11 பெ அந்தத் தொழிலாளிக்கு அதிகரிக்கிறது.

அட்டவணை-12

நிறைவுப் போட்டி

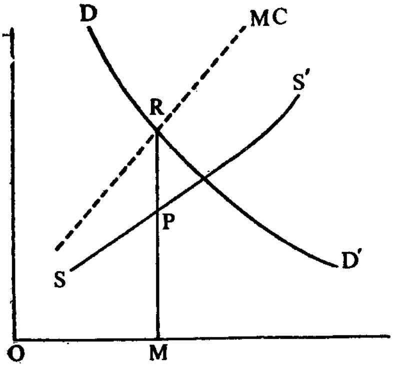
ஆள் எண்ணிக்கை	ஒரு ஆள் திறமைக் கூலி S ஷில்	மொத்தக் கூலி S ஷில்	உழைப்பின் இறுதிநிலை விலை S ஷில்
10	2	20	—
11	2	22	2
12	2	24	2
13	2	26	2

வாங்கல் முற்றுரிமை

ஆள் எண்ணிக்கை	ஒரு ஆள் திறமைக் கூலி ஷில்	மொத்தக் கூலி ஷி	உழைப்பின் இறுதிநிலை விலை ஷில்
6	1/6	9-	—
7	1/7	11/1	2/1
8	1/8	13/4	2/3
9	1/9	15/9	2/5
10	1/10	18/4	2/7
11	1/11	21/1	2/9
12	2/-	24/-	2/11
13	2/1	27/1	3/1

மேலும் முதலில் இருந்த 10 தொழிலாளர்களுக்கும் கூடுதலாக 10 பென்ஸ் செலவாகிறது. அதனால் 11-வது தொழிலாளியின் இறுதிநிலை விலை 2 ஷி 9 பெ. இறுதிநிலைத் தொழிலாளியை வேலைக்கு அமர்த்தும் பொழுது இறுதிநிலை உற்பத்தி கூடுதலான செலவையும் ஏற்கவேண்டும். பொதுவாகக் கூடுதலாக ஒரு ஆள் வேலைக்கு அமர்த்தும் பொழுது இறுதிநிலை உற்பத்தி இறுதிநிலை விலையை ஏற்கவேண்டும். வாங்கல் முற்றுரிமை நிலையில் இறுதி நிலைத் தொழிலாளியின் விலை கூலி வீதத்தைவிட அதிகமாக இருக்கும். அதனால் கூலி வீதத்தைவிடத் தொழிலாளியின் இறுதி நிலை உற்பத்தி அதிகமாக இருக்கும் பொழுது சமநிலை ஏற்படுகிறது.

மேலே உள்ள வரைபடம் 15-ல் SS^1 கோடு நிறைந்த நெகிழ்ச்சி உள்ள அளிப்பைக் காட்டுகிறது. அதாவது நிலவும் கூலி வீதத்தில் ஒரு தொழிற்சாலைக்குத் தேவையான எல்லாத் தொழிலாளர்களையும் அடைய முடியும். DD^1 கோடு உழைப்பின் இறுதிநிலை உற்பத்தியைக் காட்டுகிறது. DD^1 என்ற கோடு SS^1-ஐ P என்ற இடத்தில் வெட்டும் பொழுது சமநிலை ஏற்படுகிறது. அங்கு கூலி வீதம் MP இறுதிநிலை உற்பத்திக்குச் சமமாக இருக்கிறது.



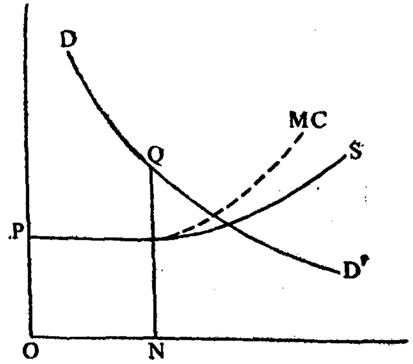
படம்—16

வரை படம் 16 வாங்கல் முற்றுரிமையை (monopsony) காட்டுகிறது. உயர்ந்து செல்லும் அளிப்புக்கோடு கூடுதலான தொழிலாளர்களை அதிகக் கூலி வீதத்தில் பெறமுடியும் என்பதைக் காட்டுகிறது. MC உழைப்பின் இறுதிநிலைச் செலவைக் காட்டுகிறது. MC

கோடு SS^1-க்கு மேலாக இருக்கிறது. அதாவது கூடுதலான தொழிலாளர்கள் முதலில் இருந்ததை விட உழைப்பின் செலவு அதிகரிப்பதைக் காட்டுகிறது. DD^1 கோடு MCஐ வெட்டும் பொழுது கூடுதலான வருவாய், கூடுதலான செலவிற்குச் சமமாக இருக்கிறது. அங்கு இலாபம் உச்ச கட்டத்தை அடைகிறது. இங்கு OM தொழிலாளர்கள் வேலைக்கு அமர்த்தப் படுவார்கள். அவர்கள் இறுதிநிலை உற்பத்தியை MR காட்டுகிறது, கூலியை MP காட்டுகிறது.

கூலி வீதம் குறைவாக இருக்கும்பொழுது எல்லா நிறுவனங்களும் அந்தத் தொழிற்சாலையில் ஈர்க்கப்பட்டு எந்த ஒரு நிறுவனமும் அதிகமான இலாபத்தை அடைய முடியாமல் இருப்பதால் வாங்கல் முற்றுரிமை பரவலாக இருக்கும் பொழுது அதன் இலாபம் மறைந்துவிடும்.

வேறுபாடு காட்டும் வாங்கல் முற்றுரிமையில் : (discriminating monopsony) நிறைவுப்போட்டி போலவே உழைப்பின் இறுதிநிலைச் செலவு இறுதிநிலைத் தொழிலாளியின் கூலிக்குச் சமமாகவே இருக்கிறது. முதலில் இருந்த தொழிலாளர்கள் பழைய கூலி வீதத்தில் வேலை செய்வதால் கூடுதலான தொழிலாளர்களுக்கு அதிகக் கூலி கொடுப்பதாலும் செலவு அதிகரிப்பது கிடையாது. தொழிற்சாலை நன்முறை நடத்தப்படும் பொழுது தொழிலாளர்களிடையே ஒற்றுமை ஏற்படுகிறது. மேலும் அவர்களுக்குப் பல இடங்களில்



படம்—17

நிலவும் கூலியைப் பற்றி அறிந்திருக்கும் பொழுது வேறுபடுத்தப்படும் வாங்கல் முற்றுரிமைக்கு இடமில்லை.

முதலாளிகள் அவர்களுக்கிடையே போட்டி போடும் பொழுது இறுதிநிலை உற்பத்தியும் இறுதிநிலைச் செலவும் சமமாக இருக்காது. எல்லோரும் ஒத்துக்கொண்ட கூலி நிலவும். தொழிற்சங்கங்கள் மூலமாகத்தான் கூலி உயர்த்தமுடியும். அப்படிக் கூலி உயர்ந்தாலும் வேலை வாய்ப்பு பாதிக்கப்படாது. இதன்மூலம் இறுதி நிலைச் செலவிற்கும், இறுதிநிலை உற்பத்திக்குமுள்ள இடைவெளி குறையும்.

மேலே உள்ள வரைபடம் 17-ல் OP எல்லோரும் ஏற்றுக் கொண்ட கூலியைக் காண்பிக்கிறது. ON வேலை செய்பவர் எண்ணிக்கையாகும். ON-க்கு அதிகமாகத் தொழிலாளர்கள் வேலைக்கு அமர்த்தப்பட வேண்டுமென்றால் அதிகமான கூலியைக் கொடுத்து அமர்த்த வேண்டும். இதை PS அளிப்புக் கோடு காட்டுகிறது. DD[1] இறுதிநிலை உற்பத்திக் கோடும், MC இறுதி நிலைச் செலவுக்கோடும் வெட்டும் இடத்தில் தான் வாங்கல் முற்றுரிமை சமநிலை ஏற்படுகிறது. ON தொழிலாளர்கள் வேலை செய்யும் பொழுது இறுதிநிலை உற்பத்தி NQ, இறுதிநிலைச் செலவு OP-ஐ விட அதிகமாக இருக்கிறது. அதாவது வேலை வாய்ப்பில் குறைவு ஏற்படாத வண்ணம் கூலியை NQ அளவிற்கு உயர்த்த முடியும் என்பதைக் காட்டுகிறது.

சுரண்டலின் பொருள் : (Meaning of Exploitation)

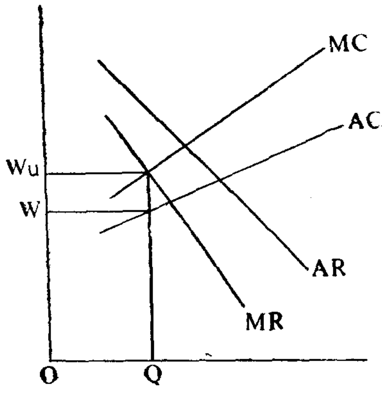
பொருளாதாரத்தில் சுரண்டலுக்கு மூன்று வகையான பொருள்கள் உண்டு. பேராசிரியர் பிகு, ஜோன் ராபின்சன் போன்றோர் நிறைவுப் போட்டியை எடுத்துக் காட்டாகக் கொண்டு 'சுரண்டலை' (exploitation) விளக்குகின்றனர். நிறைவுப் போட்டியில் தொழிலாளியின் கூலி இறுதிநிலை பொருள் உற்பத்திக்குச் சமமாக இருக்கிறது. இதிலிருந்து மாறுபட்டால் அதைச் சுரண்டல் என்று கூறலாம். சர்வாதீனத்தில் இறுதிநிலைப் பொருள் உற்பத்திக்குக் குறைவாகக் கூலி இருப்பது சுரண்டல் முதலாளிகள் அவர்களுக்கிடையே மோதுவதால் வாங்கல் முற்றுரிமையில் சுரண்டலைக் காட்டும்.

பேராசிரியர் சேம்பர்லின் விளக்கம் தொழில் நுட்ப (Technical) விளக்கமாகும். சர்வாதீன நிலையில் இறுதிநிலை வருவாய் குறைந்து கொண்டே செல்வதால் எல்லா உற்பத்திக் காரணிகளின் இறுதிநிலைப் பொருள் உற்பத்தித் தொழிற்சாலையின் மொத்த வருமானத்தை விட அதிகமாக இருக்கும். அதனால் தொழிலாளர்களுக்குப் போட்டிக்குரிய கூலி கொடுக்க முடிவதில்லை. கூலி இறுதிநிலை வருவாய் உற்பத்திக்குக் குறைவாக இருப்பதால்

சுரண்டல் ஏற்படுகிறது. முதலாளிகள் தங்களிடையே மோதுவதாலும், வாங்கல் முற்றுரிமை இருப்பதாலும் சுரண்டல் தோன்றுகிறது. இங்கு சுரண்டலின் தொழில் நுட்ப அம்சமும், சொற்பொருள் அம்சமும் விளங்குகின்றன.

பிகுவின் கருத்துப்படி, தொழிலாளிக்குப் போட்டிக்குரிய பங்கு கிடைக்கவில்லை என்றால் சுரண்டல் என்கிறார். ஆனால், சேம்பர்லின் சுரண்டல் விளக்கம் எந்தவிதமான அளவையும் குறிக்கவில்லை. சர்வாதீனத்தில் போட்டிக்குரிய கூலி **(competitive wage)** கொடுக்க முடியவில்லை. அதனால் சுரண்டல் தோன்றுகிறது என்பதை ஏற்றுக் கொள்ள முடியாது.

முதலாளிகள், தொழிலாளிகள் பேர சக்தி மாறுபடுவதால் முதலாளிகள் நாட்டு உற்பத்தியில் தொழிலாளியின் பங்கை அவனுக்குக் கொடுக்காமல் உபரி மதிப்பை (surplus value)த் தங்கள் நலனுக்காகப் பயன்படுத்திக் கொள்கின்றனர் என்று கார்ல் மார்க்ஸ் கூறுகின்றார். முதலாளித்துவத்தின் முக்கியமான அம்சம் சுரண்டலாகும். தனி மனிதன் உற்பத்திக் காரணிகளைச் சொந்தமாக்குவதை நிறுத்தினால்தான் சுரண்டலை நீக்க முடியும்.



படம்—18

இதை வரைபடம் 18 மூலமாக விளக்கலாம். இங்கு உழைப்பின் அளிப்புக் கோடு AC மேல் நோக்கிச் செல்லுகிறது. முதலாளி இந்த அளிப்புக் கோட்டின் கீழ் செயல்படுகின்றான். அதாவது கூடுதலான தொழிலாளர்கள் வேண்டுமென்றால் அதிகமான கூலி கொடுக்க வேண்டும். ஆனால், கூடுதலான தொழிலாளர்களுக்கு

மட்டும் அதிகமான கூலி கொடுக்க முடியாது. முதலில் வேலை செய்தவர்களுக்கும் அதே உயர்ந்த கூலியைக் கொடுக்க வேண்டும். இதனால் இறுதிநிலைச் செலவு (MC) சராசரி செலவை (AC) விட அதிகமாக உயருகிறது. அந்தத் தொழிற்சாலை வேறு மட்டப் பொருள்களை உற்பத்தி செய்கிறது என்று வைத்துக் கொண்டால் உற்பத்தி உயரும் பொழுது சராசரி வருவாயைவிட (AR) அதிகமாக இறுதிநிலை வருவாய் (MR) குறையும். இறுதிநிலைச் செலவும், இறுதிநிலை வருவாயும் சமநிலை அடையும் பொழுது இலாபம் அதிகமாக இருக்கிறது. அதனால் OQ அளவு பொருள்கள் உற்பத்தி செய்வார்கள். அப்பொழுது முதலாளி OW கூலி வீதம் அளிக்க வேண்டும். இந்தக் கூலி வீதத்தில் தொழிலாளர்கள் சுரண்டப்படுவதாகக் கூறலாம். ஏனென்றால், இறுதிநிலை மதிப்புப் பொருளுக்குச் (margional value product) சமமான ஒரு தொகையினை அது பெறுவதில்லை.

தொழிற் சங்கங்கள் கூலி வீதத்தை OWu-விற்கு உயர்த்துவதாக வைத்துக் கொள்வோம். அப்பொழுதும் இறுதிநிலை வருவாய் இறுதிநிலைச் செலவு சமமாக இருப்பதால் முதலாளிக்கு இலாபம் வருகிறது. அதனால், அதே அளவு தொழிலாளர்களைக் குறைந்த கூலி வீதத்தில் அமர்த்துகின்றான். இங்கு ஏற்பட்டுள்ள மாறுதல் என்னவென்றால் முதலாளிக்குக் கிடைக்கும் அதிகமான இலாபம் தொழிற் சங்கம் கைவசம் வருகின்றது. இறுதிநிலை மதிப்புப் பொருள் கூலி வீதத்திற்குச் சமமாக இருப்பதால் இப்பொழுது தொழிலாளர்கள் சுரண்டப்படுகிறார்கள் என்று கூற முடியாது.

அதிக நெகிழ்ச்சி மிக்க உழைப்பு அளிப்பு இருந்தாலும் அல்லது வாங்கல் முற்றுரிமையாளன் தன்னுடைய இலாபத்தை விட்டுக் கொடுக்க வேண்டியதாக இருந்தாலும் தொழிற் சங்கங்கள் கூலியை அதிகமாக உயர்த்துகின்றன. இவைகள் அதிர்ச்சி விளைவுகளினால் (shock effect) ஏற்படக் கூடியவைகளாகும். பெரும்பாலான வர்த்தக நடவடிக்கைகளில் வளமிக்க காலம் ஒன்றிற்குப் பிறகோ அல்லது அதிக நிறுவன இலாப வரிகளுக்குப் பிறகோ விரயமும் மந்தமும் ஏற்படுகின்றன. திறமை அதிகரிப்பதனாலும் வீணாக்குதல் குறைவதாலும் தொழிற் சங்கங்கள் கூலிப் பட்டியலை உயர்த்தக் கூடும். இறுதிநிலைக் கோட்பாட்டின் வாயிலாகத் திறன் பெருக்கம் என்றாலே, உழைப்பின் இறுதிநிலைப் பொருள் திறன் மதிப்புத் திறன் பெருக்கமாகும். இதனால் MR வளை கோடு வலது பக்கம் நகருகின்றது. அதே எண்ணிக்கையுள்ள தொழிலாளர்களுக்கு அதிகக் கூலி கிடைக்கின்றது.

தொழிற் சங்கங்களும் பேர சக்தியும்
(Trade Unions and Bargaining power)

தொழிற் சங்கங்களின் பேர சக்தியில் ஏற்றத் தாழ்வுகள் இருக்கப் பல காரணங்கள் உண்டு.

1. முதலாவது எண்ணிக்கையில் வேறுபாடு. பொருள் அங்காடிகளைப் போல் அல்லாது சுதந்திரமான உழைப்பு அங்காடி வட்டாரம் அல்லது உள்ளூரினைச் சார்ந்ததாக உள்ளது. முதலாளிகள் ஒருவரோடொருவர் தொடர்புடையவர்களாக இருக்கின்றனர். ஆனால், தொழிலாளிகள் ஆங்காங்கே தனிப்பட்டவர்களாக இருக்கின்றனர்.

2. கூலி பேரத்தில், மூலதனம் உடையோருக்கு அதிக விஷயங்கள் தெரிந்திருப்பதாலும் கூலி, இலாபம், வட்டி, வாரம் செலுத்துவதைக் கட்டுப்படுத்துவதாலும் பல சாதகங்கள் உண்டு.

3. உழைப்பை உழைப்பு அளிப்பவனிடமிருந்து பிரிக்க முடியாது. ஆனால், வருமானம் அதிகரிக்குமென்றால் மூலதனத்தை ஒரு இடத்திலிருந்து மற்றொரு இடத்திற்கு மாற்றுவார்கள். இல்லையென்றால் வெறுமனே இருந்து விடுவர்.

4. ஆனால், உழைப்பைச் சேகரித்து வைப்பது என்பது முடியாது. தொழிலாளி ஒரு நாள் வேலை செய்யவில்லை என்றால் அந்த நாள் கூலி அவனுக்கு நிரந்தர நஷ்டமாகும். மூலதனத்தை வைத்திருப்பவன் குறிப்பிட்ட காலத்தில் பயன் படுத்தா விட்டாலும் அதை வேறு காலத்தில் பயன்படுத்தி அதிலிருந்து நன்மையை அடைய முடியும்.

5. தொழிலாளிக்கும், முதலாளிக்கும் உள்ள முக்கிய வேறு பாடு சொத்து வேறுபாடுகள். தொழிலாளிக்குச் சொத்து இல்லாத காரணத்தால் தன்னைப் பராமரிப்பதற்கு அன்றாட வருமானத்தை நம்பி உள்ளான். அவனால் காத்திருக்க முடியாது. ஆனால், மூலதனம் வைத்திருப்பவன் பேரம் செய்து உடன்படிக்கைகளுக்கு வரவேண்டிய கட்டாயம் இல்லை. அதனால் மூலதனம் உள்ளவன் பேரத்தில் அனுகூலம் உடையவனாக இருக்கின்றான்.

தொழிலாளர்கள் பேர சக்தியில் இருக்கும் இந்த ஏற்றத் தாழ்வுகளை நீக்குவதற்காகத் தான் முதலாளித்துவம் தோன்றிய

காலத்திலிருந்தே தொழிற் சங்கங்கள் உருவாக்கப்பட்டன. தொழிற் சங்கத்தினுல் எல்லா ஏற்றத் தாழ்வுகளையும் நீக்க முடியாது. ஓரளவிற்குத் தொழிலாளர்களின் 'காத்திருக்கும் சக்தியைத்' தொழிற் சங்கத்தினுல் அதிகரிக்க முடியும்.

ஒரு நிறுவனம் தன் இலாபத்தை அதிகரிக்க வேண்டும் என்ற நோக்கத்துடன் செயல்படும். ஆனுல், தொழிற் சங்கங்கள் கூலியை மட்டும் அதிகரிப்பதற்காகச் செயல்படுவது கிடையாது. சர்வாதீனனைப் போலத் தொழிற் சங்கங்கள் செயல்பட முடியாது. அதாவது சர்வாதீனன் விருப்பப்பட்டால் உற்பத்தியைக் குறைத்து அதிக வருவாயைப் பெறலாம். ஆனுல், தொழிற் சங்கங்கள் குறைவாக உற்பத்தி செய்கின்றனர் என்ருல் வேலையின்மை அதிகரிக்கும்.

கூலி பேரத்தின் அளவும், வரையறையும் : (The scope for and limits of wage bargaining)

பொருளாதார நிபுணர்கள் தொழிற் சங்கத்தினுல் அதிக நன்மைகளை அடைய முடியும் என்பதை நம்புவதில்லை. பிழைப்பு மட்டக் கூலிக் கோட்பாட்டின் படி கூலி உயர்வு சிறிது காலத்திற்குத் தான் நிலைக்கிறது. சில நாட்கள் கழித்து மக்கள் தொகை பெருகும் பொழுது கூலி பழைய மட்டத்தை அடைகிறது. கூலி நிதிக் கோட்பாட்டின் படி ஒரு சாராரின் கூலி குறைந்தால்தான் மற்ருெரு சாராரின் கூலி அதிகரிக்கும். இறுதிநிலை உற்பத்தியாக்கக் கோட்பாட்டின்படி கூலியை உயர்த்த முயன்ருல் வேலையின்மை ஏற்படும். ஆனுல், கார்ல் மார்க்ஸ், சிட்னி, பீட்ரைஸ் வெப் போன்றவர்கள் தொழிற்சங்கங்களின் பேர சக்திக்கு முக்கியத்துவம் கொடுக்கின்றனர். எந்தக் கூலிக் கோட்பாடும் கூலி மட்ட நிர்ணயத்தைப் பற்றி முழுவதும் கூறுவது கிடையாது. அதோடு மட்டுமல்லாமல், கொடுக்கப்பட்ட உழைப்பும் மூலதனமும் இருக்கும் பொழுது ஒன்றுக்கு மேற்பட்ட சமநிலைகள் ஏற்படுகின்றன. அதிகக் கூலியின் பொருளாதாரமும், உத்தம அளவு வேலை நேரமும் இதற்கு எடுத்துக் காட்டு. அந்தச் சூழ்நிலைகள் இருக்கும் பொழுது நீண்டகால வேலையின்மையை உண்டாக்காமல் குறைந்த சமநிலையிலிருந்து மேலான சமநிலையை அடைய முடியும். சர்வாதீனத்திலும் வாங்கல் முற்றுரிமையிலும் வேலை வாய்ப்பு பாதிக்கப்படாமல் தொழிற்சங்கங்கள் கூலியை உயர்த்த முடியும். வாங்கல் முற்றுரிமையில் கூலி உயர்ந்தால் வேலை வாய்ப்பு அதிகரிக்கும்.

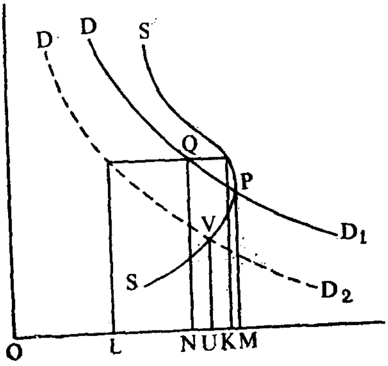
தொழிற் சங்கங்கள் நாட்டு வருமானத்தில் உழைப்பின் பங்கை அதிகரிக்க முடியுமா ? எந்தச் சமுதாயமாக இருந்தாலும்

கூலி உயர்விற்குக் குறிப்பிட்ட வரையறை உண்டு என்பதைப் பார்க்கிறோம். கொடுக்கப்பட்ட தொழில் நுட்ப நிலைகளும் மூலதனக் கருவிகளும் இருக்கும் பொழுது குறைந்த காலத்தில் மொத்தக் கூலி அந்த நாட்டின் மொத்த உற்பத்தியைவிட அதிகமாக இருக்காது. இது எல்லாக் காலத்திலும் நீடிக்க வேண்டுமாயின் மூலதனப் பராமரிப்பு, மூலதனப் பதிலீடு ஆகியவைகளைத் தவிர்த்த தேசிய உற்பத்திக்குச் சமமாகத்தான் இருக்க முடியும். அப்படிக் கூலி உற்பத்தி சமமாக வேண்டுமென்றால் மூலதனக் கருவிகளைப் பராமரிப்பதற்காகவும், மூலதனம் திருப்பிப் போடுவதற்கான செலவு போக மீதியானவற்றிற்குத் தான் சமமாக முடியும். இந்த மட்டத்திற்குப் பிறகு எந்தப் பேரத்தினாலும் கூலியை உயர்த்த முடியாது. ஒரு பக்கம் உயர்வு ஏற்பட்டால் மற்றொரு பக்கம் தாழ்வு ஏற்படும்.

நாட்டு வருமானத்தில் உழைப்பிற்காகச் செல்லாத பாகமான வாரம், வட்டி, இலாபம் மூலதனத்தைப் பராமரிப்பதற்காகவும், விரிவடைவதற்காகவும் பயன்படுவது மட்டுமல்லாமல் முதலுடையோர் தங்கள் நுகர்விற்காகச் செலவிடுவதால் நமது பொருளாதாரத்தில் பேர சக்தி புகுவதற்கு ஏதுவாக உள்ளது. முதலுடையோர் நுகர்விற்காகப் பணத்தைச் செலவிடுவதாலும், மூலதன வளர்ச்சியைக் குறைப்பதனாலும் உழைப்பின் பங்கு மிகவும் குறைவாக உள்ளது.

இப்பொழுது முதலுடையோர் நுகர்வைப் பாதிக்காமல் தொழிலாளர்களின் பேர சக்தி எங்ஙனம் செயல்படுகிறது என்பதைப் பார்ப்போம். எல்லாத் துறைகளிலும் கூலி உயர்வதாக வைத்துக் கொள்வோம். தொழிற் சங்கங்கள் கூலி மட்டத்தை உயர்த்துவதில் வெற்றி பெறுவார்களேயானால் முதலில் ஓரளவு வேலையின்மை ஏற்படும். உழைப்பின் தேவைக் கோடு குறைந்த காலத்தில் நெகிழ்ச்சியற்றதாக இருப்பதால் நாட்டு வருமானத்தில் உழைப்பின் பங்கு அதிகரிக்கும். அப்பொழுது வேலையின்மை அதிகமில்லாமலும், நாட்டு உற்பத்தி குறையாமலும் இருந்தால் உழைப்பாளிகட்குக் கிடைக்கும் மொத்தப் பங்கு அதிகரிக்கும். அங்ஙனம் தொழிலாளர்களின் வருமானம் அதிகரிக்கும் பொழுது பெண்களும், இளம் தொழிலாளர்களும் வேலையை விட்டு விடுவதால் தொழிலாளர்கள் எண்ணிக்கை குறைந்து வேலையின்மை நீங்கிவிடும். சிறிது காலம் கழித்து முதலில் இருந்ததைவிட உயர்ந்த மட்டக் கூலியில் புதிய சமநிலை ஏற்படும். ஆனால், இந்தப் புதிய சமநிலையைப் பராமரிக்க முடியுமா? எல்லா வளப்பொருள்கள் அல்லது சாதனமும் பயன்படுத்தும் பொழுது உழைப்பின் பங்கு அதிகரித்தால் மூலதனம் வைத்திருப்ப

வர்களுக்குச் செல்லும் பங்கு குறையும். அதாவது அவர்கள் தங்கள் நுகர்வுச் செலவுகள், முதலீடுகளைக் குறைக்க வேண்டி நேரிடும். அவர்கள் நுகர்வைக் குறைத்துக் கொள்வார்களே யானால் தொழிற் சங்கங்கள் உயர்ந்த கூலி மட்டத்தை நிரந்தர மாக்குவதில் வெற்றி பெற்றவர்களாகக் கருதலாம். ஆனால், முதலீடுகளைக் குறைப்பார்களானால் உழைப்பின் உற்பத்தி குறையும். முதலீடுகள் அதிகமாகக் குறைந்தால் முதலில் இருந்த கூலியைவிடக் குறைவானதாக மாறும். இதை வரை படம் 19 மூலமாக விளக்கலாம்.



படம்—19

DD_1—தேவைக் கோடு, SS^1 நீண்ட கால உழைப்பின் அளிப்புக் கோடாக இருக்கட்டும். MP கூலி மட்டத்தில் OM தொழிலாளர் கள் வேலை செய்வார்கள். கூலி NQ-க்கு உயர்த்தப்படுவதாக வைத் துக் கொள்வோம். அப்பொழுது உழைப்பின் அளிப்பு குறைந்து விரும்பா வேலையின்மை (involuntary unemployment) NK-க்கு குறைவதாக வைத்துக் கொள்வோம். ஆனால், அப்பொழுது முதலீடு குறைந்தால் உழைப்பின் உற்பத்தி குறைந்து அதன் தேவையும் குறையும். அப்பொழுது தேவைக் கோடு இடப்பக்கம் DD_2-க்கு மாறும். அதனால், வேலையின்மை LK-க்கு அதிகரிக்கும். அப்படி அதிக வேலையின்மை இருப்பதால் கூலி UV மட்டத்திற்குக் குறைந்து புதிய சமநிலை ஏற்படும். இது முதலில் இருந்த கூலி வீதம் MP-ஐ விடக் குறைவானதாகும்.

அதனால், மூலதனமுடையோர்களின் செலவைப் பொறுத்து தான் பேர சக்தி இருக்கிறது. அவர்கள் இறுதிநிலை துய்ப்பு முனைப்பு (propensity) அதிகமாக இருந்தால் பேரத்தின் மூலம்

அதிகக் கூலி பெறுவதில் வெற்றி அடைவார்கள். இறுதிநிலை துய்ப்பு முனைப்பு குறைவாக இருந்தால் தோல்வி அடைவார்கள். தற்கால முதலாளிகள் முதலீட்டைக் குறைக்க முன் வந்தாலும் வருவார்களே ஒழிய, நுகர்வைக் குறைப்பதற்கு விரும்பமாட்டார்கள். அதனால் தொழிலாளர்களின் பேர சக்தி பலவீனமானதாக இருக்கிறது. ஆனால், தொழிற்சங்கங்கள் அதிகக் கூலி கேட்பதனால் முதலீடுகள் உற்பத்தியைப் பாதிக்காமல் முதலாளிகளின் நுகர்வு அதிகரிப்பைக் குறைக்க முடியும். அதனால், பேர சக்தி ஒரு குறிப்பிட்ட அளவிற்குள்தான் செயல்படும். நுகர்வு பழக்க வழக்கங்கள் மாறாமல் இருக்கும் பொழுது மேற்கூறிய விளைவுகள் ஏற்படும் என்று கூறமுடியாது.

கூலி உயர்வு ஏற்படும்பொழுது இயற்கைக்கு அப்பாற்பட்டது என்று கூறி வளப்பொருள்கள் பயன்படுத்தாமல் விடப்பட்டு கூலி உயர்வை நசுக்கி விடுவார்கள். அப்பொழுது கதவடைப்பும், வேலை நிறுத்தமும் ஏற்படுகின்றன. தொழிலாளிகள் தொடர்ந்த வருமானத்தை நம்பியிருப்பதாலும், முதலாளிகள் அங்ஙனம் இல்லாததாலும் தொழிலாளிகளின் நிலைமை மோசமாக இருக்கிறது.

கூலியும் முழு வேலை வாய்ப்பும் : (Wage and full Employment)

வேலை தேடுகின்ற மக்களை விட அதிகமான வேலைகள் இருந்தால் அதை முழு வேலை வாய்ப்புப் பொருளாதாரம் என்று கூறலாம். ஆனால் அங்கு இரண்டு பிரச்சினைகள் தோன்றுகின்றன. ஒன்று உறுதித் தன்மை; மற்றொன்று வளைந்து கொடுக்கும் தன்மை. பயன்படுத்தாத வளப்பொருள்கள் அதாவது ஆட்கள், இயந்திரங்கள் ஒரு சமுதாயத்தில் இருக்கும் பொழுது கூலி உயர்வு கேட்டால் தேவையை மாற்றி அமைக்க வேண்டி நேரிடும். அது வேலை வாய்ப்பினைப் பாதிக்கும். ஆனால், அது அந்த நாட்டில் இருக்கும் விலை முறையினை மாற்றாது. கூலி உயர்வு ஒரு சமுதாயத்தில் முதலீட்டைக் குறைக்காமல் நுகர்வை அதிகரிக்குமானால் அது வேலை வாய்ப்பினையும், உற்பத்தியையும் பெருக்கும். அதன்மூலம் பொருள்கள் விலை உயர்வைத் தடுக்கலாம். மாறாக, நுகர்வு அதிகமாக இல்லாமல் முதலீட்டின் மீது மந்த விளைவு இருந்தால் வேலை வாய்ப்பு, நாட்டு வருமானம், விலை எல்லாம் குறையும். கடைசியாகக் கூலியும் குறைந்து கொண்டே செல்லும்.

பயன் படுத்தாத வளப் பொருள்கள் இருக்கும் வரை கூலி உயர்வினால் விலை பாதிக்கப்படுவது தடுக்கப்படும். இங்கு கூலி உயர்வு கேட்பதன் மூலம் உற்பத்தி அதிகரிக்கிறது. சில சமயங்களில் மிகைநேரம் வேலை செய்வதன் மூலல் அதிக வருமானத்தைப்

பெறலாம். ஆனால், எல்லாத் தொழில்களிலும் இது சாத்தியமாவது இல்லை. கூலி உயரும் பொழுது பொருள்களின் விலையும் அதிகரிக்கிறது. அதே நேரத்தில் அங்கு நிலவும் முழு வேலை வாய்ப்பு தொழிற் சங்கங்களின் பேரசக்தியைத் திடப்படுத்துகிறது. முழு வேலை வாய்ப்பின்போது முதலாளிகள் ஒன்று சேர்ந்து பேரத்தின் மூலம் கூலியை நிர்ணயிக்கின்றனர். முதலாளிகள் எப்படி செயல்பட்டாலும் தொழிற்சங்கங்கள் கூலி உயர்வு பெறுவதில் வெற்றி அடைவார்கள். கூலி உயரும் பொழுது விலைகளும் உயருகின்றன. ஆனால் தொழிற் சங்கங்கள் உண்மையான கூலியில் எந்த முன்னேற்றமும் இல்லை என்று கூறி மறுபடியும் கூலி உயர்வு கேட்பார்கள். அதனால் நாட்டில் பண வீக்கம் ஏற்பட்டு அதைக் கட்டுபடுத்த முடியாத சூழ்நிலை உருவாகும்.

தொழிலாளர்களின் உற்பத்தி அதிகரிக்கும் பொழுது விலை உயராமல் வீத அளவில் கூலியை உயர்த்த முடியும். உற்பத்தி அதிகரிப்பை விடக் கூலி உயர்வு மேலாக இருந்தால் விலைகள் வீத அளவில் பெருகும். முழு வேலை வாய்ப்பில் கூட்டு பேரத்தின் மூலம் கூலியை உயர்த்துவது மட்டுமில்லாமல் விலைக்குத் தகுந்தாற்போல் கூலியை மாற்றுகின்றனர். அப்பொழுது இலாபத்தின் செலவில் கூலி உயர்வு கேட்பார்கள்.

கூட்டு பேரத்தின் மூலம் தேவைக்கு ஏற்றாற் போல் கூலி உயர்வு ஏற்படும் பொழுது விலைகள் மாறாமல் இருக்க வேண்டும். அல்லது குறைந்த வீத அளவில் விலை உயருமானால் முழு வேலை வாய்ப்பில் கூலி விலையின் உறுதியற்ற விளைவுகள் மறைந்து விடும். ஒரு முதலாளித்துவ அமைப்பு ஒன்றில் நிரந்தரமான முழு வேலை வாய்ப்பினை அடைய முடியுமா என்ற பிரச்சினை எழுகின்றது.

முழு வேலை வாய்ப்பில் உழைப்பின் வளைந்து கொடுக்கும் தன்மை : (The flexibility of labour under full employment)

தற்கால உற்பத்தி பல்முனைப்பட்ட சிக்கல் கொண்ட வேலைப் பகுப்பு முறை, தொழில் நுட்ப அறிவு மாறுதலாலும், விருப்பு வெறுப்பு, வருவாய் மாறுதலாலும் விளையும் உற்பத்தி அமைப்பு மாறுதல் ஆகியவைகளைக் கொண்டது. தேவை அல்லது தொழில் நுட்ப நிலைகள் மாறினால் தொழிற்சாலையின் எல்லாப் பாகங்களிலும் மூலதனம் உழைப்புப் பகிர்வில் மாற்றத்தைக் கொண்டு வரும். தொழிற்சாலையில் வேலை வாய்ப்புப் பெருகும் பொழுது மக்கள் தொகையும் பெருகினால் புதிதாக வந்த தொழிலாளர்கள் அனைவரையும் புதிய தொழிற் சாலைகளில் அமர்த்த முடியும்.

தொழிற்சாலைகளில் சுணக்கம் ஏற்பட்டால் அங்குள்ள தொழிலாளர்களைக் கொண்டு உற்பத்தியைக் கவனிப்பார்கள். மக்கள் தொகை மாறாமல் நிலையாக இருக்கும் பொழுது சுணக்கம் ஏற்பட்டால் வேலை செய்பவர்கள் எண்ணிக்கை குறைகிறது. பெருக்கம் ஏற்பட்டால் வேறு தொழிற்சாலையிலிருந்து வரும் ஆட்களைக் கொண்டுதான் அந்தத் தொழிற்சாலையை நடத்த முடியும். அதனால் முழு வேலை வாய்ப்பு வளைந்து கொடுக்கக் கூடிய தன்மை உடையதாக இருக்க வேண்டும்.

சர்வாதீனத்தில் பொருள்களின் விலை அதிகமாக இருப்பதால் அவர்களுக்கு அதிக இலாபம் கிடைக்கிறது. மற்றத் தொழிற்சாலைகள் அந்த இலாபத்தைப் பங்கு போட்டுக் கொள்ளாதபடி பார்த்துக் கொள்வார்கள். அதனால் கூலி சிறிதளவு மாறும் பொழுது உற்பத்திக் காரணிகளைக் கூலி மாற்றத்திற்குத் தகுந்தாற் போல் உடனே மாற்றுவது இயலாத செயல். அச் சமயங்களில் முழு வேலை வாய்ப்புக் கைக்கோள் பாதிக்கப்படும். 1. முக்கியமான சில பொருள்கள் கிடைக்காத காரணத்தால் எல்லாத் தொழிலாளர்களையும் வேலைக்கு அமர்த்த முடியாது. 2. சில முக்கியமான பொருள்கள் விலை அதிகமாக இருக்கும் பொழுது மற்றப் பொருள்களின் விலையும் கூலியும் அதிகரிக்கிறது. பணவீக்கத்தைத் தடுப்பதற்காக அரசாங்கம் சில பொருள்களுக்கு இருக்கும் தேவையைப் பண வாட்டக் கொள்கையால் குறைக்க வேண்டும். அதன் காரணமாக வேலையின்மை ஏற்படும்.

பொதுவாக, உற்பத்தி பெருகும் பொழுது எல்லாத் துறைகளிலும் கூலியை உயர்த்த வேண்டும். வேலை தேடுபவர்களின் எண்ணிக்கையைவிட வேலை வாய்ப்புகள் அதிகமாக இருந்தால் அது முழு வேலை வாய்ப்பாகாது. ஆனால், வேலையில்லாமல் இருப்பவர்களை ஏதாது ஒரு துறையில் வேலையில் அமர்த்தும்படி இருக்கும் நிலையைத்தான் முழு வேலை வாய்ப்பு என்று கூறுவார்கள்.

குறிப்பிட்ட இடத்தில் ஏற்படும் வேலையின்மை எல்லா இடங்களிலும் பரவும். ஒரு தொழிற்சாலையில் வேலையின்மை ஏற்பட்டு அவர்கள் வெளியேற்றப்படுவார்களானால் உடனே வேறு வேலைக்குச் செல்வார்கள் என்று கூற முடியாது. திரும்பவும் அதே வேலையைப் பெற முடியும் என்று காத்திருக்கும் பொழுது வேலையில்லாதவர்கள் தங்கள் செலவைக் குறைத்துக் கொள்ள வேண்டியிருக்கும். வேலையில்லாதவர்கள் எண்ணிக்கை அதிகமாக இருந்தால் மற்ற இடங்களிலும் வருமானம் குறைந்து வேலையின்மை

பரவும். இந்தச் சுருக்கம் வேகமாக நடைபெற்றால் தொழிற்சாலை களில் பூர்த்தி செய்யப்படாத இடங்கள் மறைந்துவிடும். முழு வேலை வாய்ப்பு செயல்பட நாட்டில் பின்பற்றப்படும் கூலி கைக் கோளில் கூலி வித்தியாசங்களுக்கு இடம் இருக்க வேண்டும். திட்டமிடப்பட்ட பொருளாதாரங்களில் அவ்வாறான கொள்கை யைப் பின்பற்றுவது சுலபமாகும்.

5. சமமான செலுத்துகையின் நெறிகள்

(Names of Equitable Payment)

கொடுக்கப்பட்ட நேரத்தில் எவ்வளவு பேர் வேலை செய்கின்றனரோ அதற்குத் தகுந்தாற்போலக் கூலி அளிக்கப்படுகிறது. எந்த வேலை செய்பவராக இருந்தாலும் கொடுக்கப்பட்ட நேரத்தில் எவ்வளவு வேலை செய்கின்றனர் என்பதை அளப்பது ஒரே மாதிரியாக இருக்கிறது. சமநிலை வேறுபட்ட செலுத்துகையை (equitable differential payment) பார்ப்பதோடு மட்டுமல்லாமல், ஒருவனுக்குக் கிடைக்கும் உண்மையான செலுத்துகை என்ன என்று கவனிப்போம். ஒருவனுக்குக் கிடைக்கும் உண்மையான வருவாய் என்றும் சமநிலை அடைந்ததில்லை. ஒருவனுக்குக் கிடைக்கும் சம்பளம் அல்லது கூலி அவன் செய்யும் வேலைக்குத் தகுந்தாற் போல் சமநிலை உடையதாக இருக்கின்றதா அல்லது சமநிலையைவிட அதிகமாகவோ அல்லது கீழாகவோ இருக்கின்றதா என்பதைப் பார்ப்போம்.

உண்மையான வருவாய் சமநிலை செலுத்துகைக்குத் தகுந்தாற் போல் தனி மனிதன் செயல்படுகின்றான். ஒருவனுக்குக் கிடைக்கும் உண்மையான வருவாய் சமநிலைக்குச் சரியாக இருக்குமானால் அவனுக்குச் செலுத்தப்படும் கூலி நியாயமானது என்று கூறலாம். ஒருவனுக்குக் கிடைக்கும் உண்மையான செலுத்துகை சமநிலைக்குக் கீழாக இருந்தால் அவன் மனக்கசப்பு அடைந்தவனாக இருக்கின்றான். அல்லது ஒருவனுக்குக் கிடைக்கும் உண்மையான செலுத்துகை சமநிலையை விட அதிகமாக இருந்தால் அவனுக்குக் கிடைப்பது அதிகம் என்பதை உணர்ந்து அதை நிர்வகிக்க முடியாமல் இருப்பான்.

ஒருவனின் உண்மையான செலுத்துகை சமநிலையின் 3% உள் இருந்தால் அவன் கூலி நியாயமானது. ஆனால், அவன் தனக்குக்

கிடைக்கும் கூலியைப் பற்றி மனக் கசப்பு அடையாவிட்டாலும், வேலைச் சூழ்நிலைகளாலும், பொதுவாகவும் சில நேரங்களில் அதிருப்தி அடைவதுண்டு. ஒருவனின் உண்மையான செலுத்துகை, சமநிலையைவிட 5% குறைவாக இருந்தால் அவன் தன் வேலைக்குத் தகுந்த கூலி கொடுக்கப்படவில்லை என்று நினைக்கின்றான். அவன் கூலி சமநிலையைவிட 10% குறைவாக இருந்தால் அவனுக்குத் தகுந்த கூலி கொடுக்கப்படவில்லை என்பது உறுதி. அப்பொழுது அவன் முதலாளியிடம் அதிகமான கூலி கேட்பான். அல்லது கூலி அதிகமாகக் கேட்டால் வேலையின்மை ஏற்படும் என்று கேட்காமலே இருந்தால் முதலாளிக்கும் தொழிலாளிக்குமிடையே வெறுப்பு உண்டாகிறது. ஒருவன் கூலி சமநிலையைவிட 10% குறைவாக இருந்தால் வேறு வேலைகள் செய்து தன் வருவாயைப் பெருக்க முயல்வான். மாறாக, ஒருவனுக்குக் கிடைக்கும் கூலி சமநிலையை விட 15% குறையுமானால் அந்த வேலையை விட்டு வேறு வேலை தேட ஆரம்பிப்பான். அங்ஙனம் வேறு வேலைக்குச் செல்வதற்கு வாய்ப்பு இல்லை என்றால் அவன் ஊக்கம், திருப்தி இல்லாமல் வேலை செய்வான். அப்பொழுது உழைப்பின் திறன் குறைவாக இருக்கும்.

ஒருவனுக்குக் கிடைக்கும் கூலி சமநிலையை விட 5% அதிகமாக இருந்தால் மற்றவர்களுக்குக் கிடைப்பதை விட அவனுக்கு அதிகமாகக் கொடுப்பதை உணர்கின்றான். 10% அதிகமாக இருந்தால் கட்டாய உணர்வுகள் (Compulsive elements) அவன் போக்கில் நுழையத் தொடங்குகின்றன. அப்படி அதிகமாகக் கிடைக்கும் வருவாய் சில சமயங்களில் அவன் மனக் கவலையை அதிகரிக்கக் கூடும். ஏனென்றால், அந்த அதிகமான வருவாய் நிலையானதல்ல. அச்சமயத்தில் வேலை மாற்றமோ அல்லது புதிய முறைகளைப் புகுத்துவதையோ தொழிலாளி எதிர்க்க நேரிடும். அப்பொழுது தொழிலாளிக்குப் பொது நலனை விடத் தான் அதிகமாகப் பணம் சேர்க்கவேண்டும் என்ற பேராசை ஏற்படும். இம்மாதிரியான எண்ணம் எல்லாத் தொழில்களிலும் பொதுவாக ஏற்படுவது உண்டு. இது தொழிலாளர்களுக்கு மட்டும் உரியதல்ல.

ஒரே தொழிலில் இருப்பவர்களுக்கும் சில நேரங்களில் கூலியில் வேறுபாடு ஏற்படுவதுண்டு. உண்மையான வருவாய் சமநிலை செலுத்துகையைவிடக் குறைவாக இருக்கும். அப்படி இருந்தால், தொழிலாளர்கள் அந்த வேலையை விட்டு வேறு வேலைக்குச் சென்று விடுவார்கள். அதனால் முதலாளிகள் சில நேரங்களில்

தக்க தொழிலாளர்கள் கிடைக்காமல் துன்புறுவர். இந்தக் குறைகள் முதலாளிகளுக்குத் தெரிந்து இருந்தபோதிலும் தக்க நடவடிக்கைகள் எடுக்கவில்லை. அதே நேரத்தில் தொழிலாளர் களுக்குக் கொடுக்கப்பட்ட ஊதியம் அவர்கள் முன்னேற்றத்திற்கு உகந்ததாக இருக்கிறது என்றும் கருதினர்.

அலுவலகங்களில் கொடுக்கப்படும் ஊதியம் சந்தையின் மதிப்பிற்குத் தகுந்ததாகவே இருந்தது. அந்தச் சூழ்நிலைகளில் காலி இடங்களை நிரப்புவது கடினமல்ல. ஆனால், ஊதியமும் சந்தை மதிப்பும் சமநிலை செலுத்துகையை விட 10 லிருந்து 20% குறைவாகவே இருந்தது. இந்த வேறுபாடுதான் சில தொழில் களில் வேலையின்மைக்குக் காரணமாக இருந்தது. அலுவலகங்களில் ஒரு வகையான அதிருப்தி நிலவியது. அதனால் அவர்களுக்குக் கொடுக்கப்பட்ட ஊதியம் சமநிலை அளவிற்கு உயர்த்தப்பட்டது. இதன்மூலம் அலுவலகங்களிலிருந்த அதிருப்தியை நீக்க முடிந்தது.

ஒரு தொழிற்சாலையில் தொழிலாளர்களுக்குக் கொடுக்கப்பட்ட ஊதியம் சமநிலையை விட 10 லிருந்து 20% அதிகமாக இருந்தது. கிடைப்பதற்கு அருமையான தொழிலாளர்களை மற்ற இடங் களிலிருந்து கவருவதற்காக இம்முறையைப் பயன்படுத்துவதுண்டு. இதனால் கீழ்க்கண்ட விளைவுகள் ஏற்படும். 1. உள்ளூர் பொருளா தாரத்தில் குழப்பங்கள் ஏற்படுவதுண்டு. அதாவது பொருள் களின் விலை உயர்ந்து அங்கிருக்கும் தொழிற்சாலைகளில் கூலி மட்டம் உயரும். உள்ளூர்த் தொழிற்சாலையில் கொடுக்கப்படும் உயர்வான கூலி முதல் தொழிற்சாலையில் உள்ள கூலி அளவு இருக்காது. 2. கைவேலை செய்யும் தொழிலாளர்களுக்குக் அதிக மான கூலியும் மற்றத் தொழிலாளர்களுக்குக் குறைவான கூலியும் இருப்பதனால் மனக் கசப்பு உண்டாகும். அப்பொழுது மற்றத் தொழிலாளர்களின் கூலியும் கைவேலை செய்யும் தொழிலாளர்கள் கூலி அளவிற்கு உயர்த்தப்படும். 3. தொழிற்சாலையினால் இந்த அதிக அளவு கூலி கொடுக்க முடியாத பொழுது தொழிலாளர் களைக் குறைக்க வேண்டியிருக்கும். அப்பொழுது தொழி லாளர்கள் அங்கு வேறு வேலை தேடிக் கொள்ளலாம். ஆனால், அவர்களுக்குத் தகுந்த வேலை கிடைக்கவில்லை என்று கூறித் தொழிற்சாலையில் கலகங்கள் விளைவிப்பார்கள்.

சமநிலையை விட அதிகமான கூலி பெறுவதால் உண்மையான மன நிறைவு ஏற்படுவது கிடையாது. சமநிலையை விடக் கூலி அதிகமாக இருந்தால் அந்த வேலையின் பொறுப்புகளையும் உத்திர வாதத்தையும் ஏற்று நடத்தக் கூடிய சக்தி வேண்டும். அந்தச்

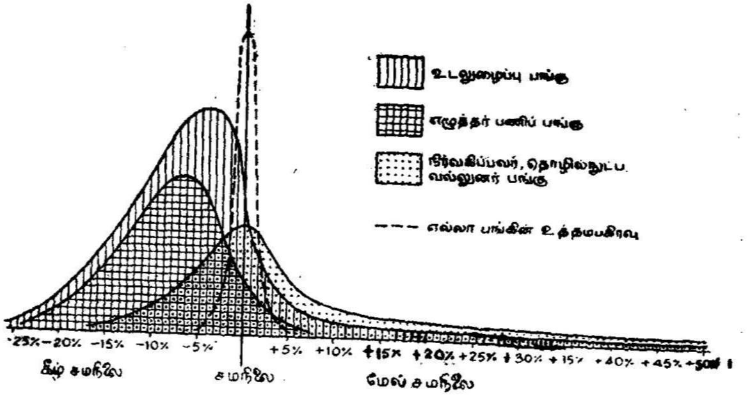
சக்தி உடையவனுக்கு உத்திரவாதமான வேலைகள் இல்லாமலிருப்பதால் அந்தக் கூலி கிடைக்காமல் இருக்கலாம். அவ்வாறான சக்தி இல்லாதவன் பணத்திற்காக அந்த வேலையில் ஒட்டிக் கொண்டு இருப்பான். அவனுக்கு வேலை உறுதியாக இருக்காது. அதனால் சமநிலையைவிட அதிகமான கூலி வெறுப்பையும் மன அதிருப்தியையும் உண்டாக்குகிறது. எனவே, எப்பொழுதும் அமைதியற்ற நிலை நிலவும்.

தொழிற்சாலையில் அமைதியற்ற நிலைக்குக் கூலியில் இருக்கும் ஏற்றத் தாழ்வுகள் தான் காரணம். அப்படி என்றால், ஒரு தொழிற் சாலையில் கைவேலை செய்பவனுக்குச் சமநிலையைவிடக் கூலி குறைவாக இருக்கிறதென்றும் வேறு வேலை செய்பவர்கள் அதாவது விஞ்ஞானிகள், இயக்குநர்கள், தொழில் நுட்ப வல்லுநர்கள் இவர்களின் கூலி சமநிலையை விட அதிகமாக இருக்கிறதென்றும் முடிவு எடுக்க முடியாது. அப்படியே இருந்தாலும் எந்த வேலை செய்பவர்களுக்காகவும் பரிந்து பேசவும் முடியாது. இங்கு நாம் தெரிந்து கொள்ள வேண்டியது ஒருவனுக்குக் கொடுக்கப்படும் கூலி அவன் வேலைக்குத் தகுந்தாற் போல் சமநிலை உடையதாக இருக்கின்றதா இல்லையா என்பதுதான். தொழிற்சங்கங்கள், பேச்சுவார்த்தையின் மூலமாகக் கூலியை உயர்த்திய போதிலும் சமநிலையை விடக் குறைவாகக் கூலி வாங்குபவர்கள் இருக்கத்தான் செய்வார்கள். அதேபோல விஞ்ஞானிகள், திறமைமிக்க தொழிலாளர்களின் கூலி சமநிலையை விட அதிகமாகவே இருக்கின்றது.

அப்படி என்றால், அதிகமான கூலி பெறுபவர்கள், குறைவான கூலி பெறுபவர்கள் இந்த இரண்டு வகுப்பையும் எப்படிப் பகிர்ந்தளிப்பது? பகிர்ந்தளிக்கும் முறையில் கூலி சமநிலைக்கு அருகாமையில் இருக்கவேண்டும். ஆனால், சில குறிப்பிட்ட தொழில்களில் கூலி சமநிலையை விட அதிகமாகவே இருக்கும். எடுத்துக் காட்டாக, அதிகத் திறமை வாய்ந்த தொழில் நுட்ப வல்லுநர்கள், விஞ்ஞானிகள், ஒன்று சேர்ந்த கைத் தொழிலாளர்கள், இயக்குநர்கள், மேற்பார்வையிடுபவர்கள் போன்றவர்களுக்குக் கூலி அதிகமாக இருக்கிறது. ஆனால், கைத்தொழில் வேலை செய்பவர்களுக்கும், எழுத்தர்களுக்கும் கூலி சமநிலையைவிடக் குறைவாக இருக்கிறது. குறிப்பிட்ட கொள்கை அல்லது கூலிமுறை இல்லாமலிருக்கும் போது, குறைவாகக் கூலி பெறுபவர்கள் அதிகமாகப் பெற வேண்டும் என்று முயலுகின்றனர். ஆனால், இவர்கள் சமநிலைக்குக் குறைவாகவோ, சமமாகவோ அல்லது அதிகமாகவோ பெற்றாலும் அதிகமான கூலி வேண்டும் என்று விரும்புகின்றனர். அப்படி முன்னேற்றம் கொண்டு வரும் பொழுது

குறைவான கூலியைச் சமநிலைக்கு உயர்த்துவதனால் சமநிலைக் கூலியைவிட அதிகமான கூலியைக் குறைத்தாக வேண்டும் என்ற அவசியம் இல்லை. மொத்தமாக எல்லோருடைய கூலியையும் உயர்த்துவதற்காகத் தொழிற்சங்கங்கள் பாடுபடுகின்றன.

ஒரு பிரிவினரின் கூலி அதிகரித்தால் அது வேறொரு இடத்தில் தேவையை உண்டாக்குகிறது. சமநிலையைவிட அதிகமான கூலி வாங்குபவர்களும் தங்கள் நிலையை நிலையானதாக்கிக் கொள்வதற்காகத் தொழிற்சங்கங்களை அமைத்துக் கொள்கின்றனர். அதனால் பேரம், பேச்சு வார்த்தையின் மூலமாகச் சமமான செலுத்துகை கொண்டு வருவது இயலாததாகும். அதிகமான கூலி பெறுபவர்கள் குறைவாகப் பெறுவதும், குறைவாகப் பெறுபவர்கள் அதிகமாகப் பெறுவதும் மாறி மாறி ஏற்படுவதால், கடல் அலைபோல் மேலும் கீழாகச் சமநிலை கூலி செலுத்துகை நிலையற்றதாக இருக்கிறது. எந்த முறையைப் பின்பற்றினாலும் கூலி செலுத்துகை சமநிலைக்கு 5% குறைவாகவோ அல்லது 5% சமநிலைக்கு அதிகமாகவோ இந்த இரண்டிற்கும் இடையே வரைபடம் 20-ல் காட்டியது போல அமையுமானால் சமநிலை பகிர்வு அமையக் கூடும்.



படம்—20

அதனால் உறுதியான சமநிலை ஏற்பட வேண்டுமென்றால் சமநிலையவிடக் குறைவாகக் கூலிபெறுபவர்களுக்குச் சிறப்பு செலுத்துகை கொடுக்க வேண்டும். அதே போல் சமநிலையைவிட அதிக

மாகக் கூலி பெறுபவர்கள் சிறப்பு நஷ்டத்தின் மூலமாகச் சமநிலையைக் கொண்டு வரவேண்டும்.

சமநிலையை அடைய வேண்டு மென்று விருப்பமிருந்தாலும் அதைச் செயல்படுத்துவதற்கான அமைப்பு இல்லையென்றால் அந்தக் குறிக்கோளை அடைவது கடினமானது. ஒரு தொழிற்சாலையில் முதலாளி நியாயமான சமநிலைக் கூலி கொடுக்க வேண்டுமென்று விரும்பினாலும் அங்குள்ள தொழிலாளர்கள் அவரவர்கள் நிலையையும், நல்வாழ்வையும் பாதுகாத்துக் கொள்ள முயலும் பொழுது தான் என்ன செய்ய வேண்டுமென்று விரும்புகின்றாரோ அதைச் செய்ய முடியாமல் போய் விடுகிறது. சமநிலையை அடைய எந்த முறையைப் பின்பற்றினாலும் அங்கு அதற்கு எதிர்ப்பு உண்டு.

மேற் கூறியவற்றிலிருந்து நாம் பெறுகின்ற உண்மைகளை கீழ்க்கண்டவாறு வரிசைப்படுத்திக் கூறலாம்.

1. சமநிலை செலுத்துகையும் கூலியும் ஒரே மட்டமாக இருக்கும் பொழுது சமநிலை ஏற்படுகிறது.

2 சமநிலை செலுத்துகைக்கும் கூலிக்கும் வேறுபாடு இருக்குமானால் சமநிலை குலைந்து விடும்.

3. சமநிலை செலுத்துகைக்கு 10% கூலி குறைவாக இருந்தால் கூலியை உயர்த்தி சமநிலை எய்தப் பாடுபடுவார்கள்.

4. சமநிலை செலுத்துகையைவிடக் கூலி அதிகமாக இருந்தால் அந்த வருவாய் உறுதியற்றதாக இருக்கிறது. தங்கள் நிலையை நிலையானதாக்கிக் கொள்வதற்காகத் தன்னலத்துடன் செயல்படுவர்.

5. எல்லாப் பிரிவினரும் பாதிக்கப்படும் பொழுது தங்கள் பிரதிநிதிகள் மூலமாகச் சமயத்திற்குத் தகுந்தாற்போல் சமநிலை கூலி பெறப் பாடுபடுவார்கள்.

6. மக்கள் தொகை படர்ந்திருப்பதைப் பொறுத்துக் கூலி சமநிலையைவிடக் குறைவாகவோ அல்லது அதிகமாகவோ மாறுபட்டு நிலையற்றதாக இருக்கிறது.

தொழிலாளர்கள் சிறப்புத் திறமைக்குத் தகுந்தாற்போல் அல்லாமல் கூலியை எவ்வளவுக் கெவ்வளவு உயர்த்த வேண்டுமோ அவ்வளவு உயர்த்த வேண்டு மென்று கூறுகின்றனர். அதே நேரம்

தில் முதலாளிகள் கூலி உயர்வை எவ்வளவு தடுக்க முடியுமோ அவ்வளவு தடுத்துத் தொழிலாளர்களுக்கு நியாயமான கூலியைக் கூடத் தருவதில்லை, நடைமுறையில் இது எவ்வளவு உண்மை என்பது ஆராய்ந்து பார்த்தால்தான் தெரியும். கூலி சமநிலை அடையாமல் இருப்பதற்குக் காரணம் மக்கள் தொகையின் அளவும், உழைப்புச் சந்தையின் நிலையும் கூலியை ஒழுங்குபடுத்தும் கொள்கைகளுமாகும். தெளிவான சமநிலைகள் இல்லாமல் இருந்தால் மனிதர்கள் தன்னலமுள்ளவர்களாக மாறி அவர்கள் செயல்களிலேயே அக்கறை உடையவர்களாகி விடுகின்றனர். மக்கள் நல்ல இடங்களைப் பிடிப்பதற்கு உழைப்புச் சந்தை வழிகோலியாக இருக்கிறது. நிறைவுப் போட்டியில் உழைப்புச் சந்தை சமநிலை அடையுமானால் அங்கு கூலி சமநிலை அளவில் இருக்கும். அச்சமயத்தில் கூலி சமநிலையிலிருந்து மாறுபடுமானால் உடனே தானாகவே சமநிலையை அடைகிறது.

சிறப்பு செலுத்துகைக்குப் (special pavment) பல காரணங்கள் உண்டு. எடுத்துக் காட்டாக, ஒருவன் காசாளனாக வேலை செய்தால் அவன் உண்மையான நடத்தைக்காக அதிகமான கூலி கொடுக்க வேண்டியிருக்கிறது. அல்லது ஒரு பெரிய அதிகாரியின் செயலாளராக ஒருவன் வேலை செய்தால் அந்தரங்கமான செயல்களைக் கவனிப்பதற்காகச் சிறப்பு செலுத்துகை கொடுக்க வேண்டியிருக்கிறது. அதாவது மற்ற இடங்களில் இந்த வேலையைச் செய்பவர்களைக் காட்டிலும் மேற்கூறியவர்களின் கூலி அதிகமாக இருக்கிறது. ஒருவனுக்குச் சிறப்புச் செலுத்துகையினைப் பகிரங்கமாகக் கொடுத்தால் மற்றவர்களுக்கும் அதே போல் கொடுக்க வேண்டும். அதாவது ஒரு வங்கியில் காசாளர் மட்டும் உண்மையாக வேலை செய்யவில்லை. அவன் வேலை செய்யும் இடத்தையும் அங்குள்ள விலை உயர்ந்த பொருள்களையும் இரவும் பகலுமாகக் காவல் செய்பவனுக்கும் அதிகமான கூலி கொடுக்க வேண்டும். அதனால் ஒவ்வொரு தொழிலிலும் ஒரு தனிச் சிறப்பு இருக்கிறது. அப்படித் திறமையும், சிறப்பும் வாய்ந்த தொழிலாளர்களைக் கவர வேண்டுமானால் சிறப்பு செலுத்துகை இன்றியமையாததாக இருக்கிறது.

புதிதாகத் துவக்கப்பட்ட ஒரு தொழிற்சாலையில், பொறியியலாளன் ஒருவன் அமர்த்தப்படுவதாக வைத்துக் கொள்வோம். அவன் இளமை, அறிவு திறமை, ஆற்றல் உடையவனாக இருப்பதால் அவனுக்கு ரூ. 1000 மாதச் சம்பளம் கொடுக்கப்படுகிறது. ஆனால், அவனுக்குக் கொடுக்கப்பட்ட பொறுப்புகள் அதிகரிப்பதன் காரணமாகச் சம்பளம் ரூ. 1150, ரூ. 1300, ரூ. 1400 வரை படிப்படியாக உயர்த்தப்படுகிறது. இங்கு அவனுக்குக் கொடுக்கப்படும்

ஊதியம் அவன் காட்டும் உற்பத்தியின் அளவை விடக் குறைந்தது. தனக்குக் கூலி குறைவாகக் கொடுக்கப்படுகிறது என்று தெரிந்தவுடன் அவன் வேறொரு இடத்தில் ரூ. 1800 மாதச் சம்பளத்திற்குச் சென்று விடுகிறான். அதாவது இந்தச் சிறந்த பொறியியலாளனை வேறொரு முதலாளி விலைக்கு வாங்கி விடுகின்றான் முதலில் அவன் வேலை செய்த இடத்தில் வேலைக்கான இடம் காலியாக இருக்கிறது. அதற்குச் சம்பளம் ரூ. 1150 முதல் ரூ. 1200 வரை மாதச் சம்பளமாகக் கொடுக்கப்படும் என்று விளம்பரம் வெளிவருகிறது. தகுந்த ஆட்கள் கிடைக்காத காரணத்தால் ரூ. 1400 கொடுப்பதாக விளம்பரம் வரும். அப்பொழுதும் ஆள் கிடைக்கவில்லை என்றால் மாதச் சம்பளம் ரூ. 1550 கொடுப்பதாக விளம்பரம் வரும். அந்தச் சம்பளத்திற்குத் திறமை வாய்ந்த இளம் பொறியியலாளன் ஒருவன் அமர்த்தப்படுவான். ஆனால், முதலில் வேலை செய்தவனுக்கு இதே சம்பளம் கொடுத்திருப்பார்களேயானால் அவன் அந்த வேலையை விட்டே சென்றிருக்க மாட்டான். விளம்பரத்திற்கான செலவுகளையும் குறைத்திருக்க முடியும். அதனால் கிடைப்பதற்கு அருமையான தொழிலாளர்களின் திறமையைப் பாராட்டி அவர்களுக்கு அதிகமான கூலி கொடுக்க வேண்டும். மேலும், இவர்களுக்குக் கொடுக்கப்படும் ஊதியத்தை மற்றத் தொழிலாளர்களோடு ஒப்பிட்டுப் பார்ப்பது இயலாதது. ஒரு நாட்டில் தொழில் நுட்ப முன்னேற்றம் கொண்டு வர வேண்டும் என்று விரும்பும் பொழுது அந்தத் தொழிலாளர்களுக்குக் கொடுக்கப்படும் ஊதியம் அதிகமாகவோ அல்லது குறைவாகவோ இருந்தால் வேறு பல விளைவுகளை உண்டாக்கும். ஒரு வேலையின் மதிப்பைத் தக்க அளவை இல்லாமல் அளப்பது இயலாத காரியம். சில நேரங்களில் ஒரே பெயரில் வேறு பல வேலைகள் செய்யப்படும். அப்பொழுது அவர்கள் கூலியை ஒப்பிடுவது கடினமானது.

சமத்துவத்தை நிர்ணயிக்கும் நெறிகள்
(Determinants of the Norms of Equity)

சமத்துவ நெறிகள் எதற்கு? அந்த நெறி பொதுவாக எல்லோராலும் ஏற்றுக் கொள்ளக் கூடியதா? எல்லாச் சமுதாயங்களுக்கும் ஒரே மாதிரியாக அது பொருந்துமா? எந்தக் காலத்திற்கும் பொருந்துமா ? நாட்டில் நாகரீகம், பண்பாடு மாறும் பொழுது இந்த முறை உறுதியானதா? சமநிலை செலுத்துகை ஏன் வேலை மட்டத்தோடு தொடர்புடையதாக இருக்க வேண்டும்? ஒரு நாடு வளம் மிகுந்து அல்லது வறுமையானதாக இருந்தாலும் எப்பேர்ப்பட்ட பகிர்வு முறை சமநிலையை உண்டாக்கும்? மேற்

கூறிய கேள்விகளுக்கு விடை அளித்தால் சமத்துவச் செலுத்துகையின் முக்கியத்துவம் நமக்குத் தெரியும்.

வேலைக்குத் தகுத்த நியாயமான செலுத்துகை அல்லது **'வேலை வீதம்' (rate for the job)** பொதுவாக ஏற்றுக் கொள்ளக் கூடியது. அரசியல்வாதிகள் மக்களுக்குப் பொருளாதார சமநிலை வேண்டுமென்று கூறினாலும் நன்றாக வேலை செய்பவர்களுக்கு விசேஷ செலுத்துகை வேண்டுமென்று வற்புறுத்துகின்றனர். தற்காலத்தில், பொருளாதார சமநிலை ஒரு புதிய சமயக் கொள்கையாகவே இருக்கிறது. ஒரு பொருள் உற்பத்தியில் பல கைகள் சேர்ந்திருக்கின்றன. பொருள் உற்பத்தியில் ஈடு படுகின்ற அத்தனை பேரும் ஒரே திறன் படைத்தவர்கள் அல்லர். பலதரப்பட்ட பல திறன் கொண்ட மக்கள் ஒன்றுசேர்ந்து பொருளை உற்பத்தி செய்வதால் கூலியும் மாறுபடுகின்றது. அதாவது சிலருக்குச் சிறப்புக் கூலி அவர்கள் தரத்திற்கும் திறனுக்கும் தகுந்தாற் போல் கொடுக்கப்படுகிறது. அவரவர்கள் வேலைக்குத் தகுந்தாற்போலக் கூலி நிலவுகிறது என்று மக்கள் நினைக்கின்றனர்.

ஒரு தொழிற் சாலையில் மக்கள் ஒன்று சேர்ந்து பொருள்களை உற்பத்தி செய்யும் பொழுது, அந்தத் தொழிற் சாலையின் செல்வம் வளருகின்றது. அந்தச் செல்வத்தை எப்படிப் பகிர்ந்தளிப்பது? மனிதனுடைய தேவைகள் வேலை செய்வதாலும், உழைப்பாலும் திருப்தி செய்யப் படுகின்றது. அதனால் கூலி மட்டும் முக்கியமானதல்ல. அந்த இடத்தில் இருக்கும் மனநிலை திருப்தியும் அவசியமாகும். அதை முன்னிட்டுத்தான் தொழிற்சாலைகளில் ஊக்கமளிப்பு, நேர்முகப் மேற்பார்வை, களைப்பு நீக்குதல் போன்றவைகளின் மூலம் தொழிலாளர்களின் திறமையை அதிகரிக்க முன் வருகின்றனர். ஆனால் ஒருவனுடைய கூலியில் மேற் கூறியவைகள் எல்லாம் சேர்ந்திருக்கிறது. அதைப் பிரித்து எடுக்க முடியாது. ஒருவன் நன்றாக வேலை செய்கிறான்; அதை பாராட்ட வேண்டும் என்று நினைக்கும் பொழுது அதைச் சிறப்புக் கூலி கொடுத்துத்தான் அங்கீகரிக்க வேண்டும்.

இன்றியமையாத தேவைகளை நிறைவு செய்வதோடு மட்டு மல்லாமல் மேலும் அதிகமான பொருள்களைப் பெறக் கூடிய பொருளாதாரத்தில் தான் சிறப்பு செலுத்துகையினை அங்கீகரிக்க முடியும் அதற்கு மாறான சூழ்நிலையில் சிறப்பு செலுத்துகை எங்ஙனம் சமநிலையற்றதாக இருக்கும் என்பதைப் பார்ப்போம். எடுத்துக்காட்டாக, இங்கிலாந்தில் இரண்டாம் உலகப் போருக்குப்

பிறகு நாட்டு மக்களுக்கும், படை வீரர்களுக்கும் பொருள்கள் கிடைக்காத நிலை ஏற்பட்டது. அந்த நேரத்தில் சிறப்புக் கூலியைச் செயல்படுத்துவது இயலாத ஒன்றாகும். அங்கு கிடைக்கும் பொருளை எல்லோருடைய உயிர் பிழைப்பிற்காகச் சமமாகப் பகிர்ந்து கொடுக்கவேண்டும். அப்படி அல்லாமல் சிலர் அதிகமாகப் பெற்று வாழவும், மற்றவர்கள் குறைவாகப் பெற்று வறுமையால் வாடவும் வழி அமைக்கக் கூடாது. போர்க்காலங்களில் சமநிலைக் கொள்கை தவிர்க்க முடியாதது.

சமத்துவப் (equalitation) பகிர்வு தற்காலிகமானது. பொருளாதாரச் சிக்கல்கள் ஏற்படும் பொழுதுதான் சமத்துவப் பகிர்வு ஏற்றுக் கொள்ளப்படும். அச்சமயத்தில் அதிகமாக உற்பத்தி செய்து செல்வத்தை அதிகரித்து, பிழைப்பு மட்டத்தை விட அதிகமாகக் கொடுப்பதற்குப் பாடுபடுவார்கள். ரஷ்யாவில் புரட்சிக்குப் பிறகு சமத்துவ எண்ணம் ஏற்பட்டு எல்லா வருமானங்களும் ஒரே மட்டமாக்கப்பட்டது. அது நடைமுறைக்கு ஒவ்வாத காரணத்தால் 1928 ல் சிறப்புக் கூலி கொடுக்க வேண்டும் என்று முடிவெடுத்தனர். அதனால் பிழைப்புமட்டப் பொருளாதாரத்தில் சமத்துவப் பகிர்வு ஏற்றுக் கொள்ளப்பட்டாலும் அது நிலையானதல்ல என்பதைப் பார்க்கின்றோம். அதே நேரத்தில் செல்வந்தப் பொருளாதாரத்தில் ஒருவன் வேலைக்கு நியாயமான கூலியைவிடச் சிறப்புக் கூலி கொடுப்பதை எப்படி அதிகரிக்க முடியும் என்பதும் புரியவில்லை.

ஒரு மனிதன் செலவிற்கு என்ன தேவை? ஒருவனுக்குக் கிடைக்கின்ற அவ்வளவு பணத்தையும் செலவு செய்ய முடியுமா? அவனால் செலவு செய்யமுடியும் என்று கூறலாம். ஆனால், செலவு செய்ய வேண்டும் என்பதற்காகச் செலவு செய்தால் வீண் செலவுகள்தான் ஏற்படும். அதனால் செலவை இரண்டு வகைகளாகப் பிரிக்கலாம்; 1. வீண் செலவுகள் 2. வீண் செலவுகள் அல்லாதவை. சாதாரண செலவுகளுக்கும் ஒருவனை ஏழையாக்கக் கூடிய அளவு செலவு செய்வதற்கும் இடையே ஒரு சமநிலையை அடைய முடியும். பணக்காரன் ஒருவன் அவசியமற்ற செலவுகளைத் தவிர்ப்பதனால் அவனைச் சிக்கனக் குணமுள்ளவன் என்று கூற முடியாது. ஏழை தனக்கு கிடைக்கும் எல்லாப் பணத்தையும் செலவழிப்பதால் வீண் செலவு செய்கிறான் என்றும் கூறமுடியாது. அதனால் எந்த அளவுச் செலவுகள் சாதாரணச் செலவுகள் என்பதை வரையறுக்க வேண்டும். அதற்கு வேறுபடுத்தும் செலவு (discriminating expenditure) என்ற சொல்லைப் பயன் படுத்தலாம். அதை விளக்க அடியிற் காணும் இரண்டு வார்த்தைகளைத் தெரிந்து

கொள்ளவேண்டும். கட்டுப்படுத்தப்பட்ட செலவு (constrained expenditure) தேவைக்குச் சிறது அதிகமாகவும், வீண் செலவுகள் இல்லாமலும் இருக்கிறது. மனம் போனபடி செய்யும் செலவு (indiscriminate expenditure) அவசியமற்ற வீண் செலவுகளைக் காட்டுகிறது. இங்கு மிகையான (abundant), அதிக மிகையான (over abundant), குறை மிகையான (under abundant) என்ற சொற்களையும் பயன்படுத்துவோம். ஒருவன் தன் பணத்தைச் செலவு செய்யும் பொழுது தேவையான பொருள்களைப் பெற்று மனநிறைவு அடையவேண்டும். அப்படிச் செலவு செய்யும் பொழுது மிகையான மனத்திருப்தியோ அல்லது குறைவான திருப்தியோ ஏற்படாமல் இருந்தால் அதைத்தான் வேறுபடுத்தும் செலவின் மட்டம் என்று கூறலாம்.

கட்டுப் படுத்தப்பட்ட, வேறுபடுத்தும், மனம் போனபடி ஆகும் செலவுகளின் சிறப்புகள் என்ன? மனம் போனபடி செலவு செய்வது அந்தத் தருணத்தில் என்ன நினைக்கின்றானோ அதற்குத் தகுந்தாற்போல் செலவு செய்வதாகும். அதிகமான மனத் திருப்தி அடைய வேண்டும் என்று செலவு செய்யும் பொழுது அவசிய மற்ற செலவுகள் ஏற்படுகின்றன. கட்டுப்படுத்தப்பட்ட செலவு என்று கூறும்பொழுது ஒவ்வொரு செலவின் போதும் அதிகமாகச் சிந்திப்பதாகும். கட்டுப் படுத்தப்பட்ட செலவு குறைவான மனத்திருப்தியை அளிக்கிறது. மேலும், பணம் பயன் படுத்தப் படாமல் அப்படியே இருக்கிறது. ஆனல், இதைக் கருமிக்குணம் என்று கூறமுடியாது. வேறுபடுத்தும் செலவு அனுவசியமானது மல்ல, குறைவானதுமல்ல. ஒருவனுக்கு என்ன தேவையோ அதை வாங்கித் தன் தேவைகளைப் பூர்த்தி செய்து அழகாக வாழ வழி செய்கிறது.

செலவிலும் நுகர்விலும் கவனிக்கவேண்டியது 1. செலவு செய்வதற்கான திறமை, தேர்ந்தெடுப்பது, வேலை 2. செலவு செய்வதில் தனிப்பட்டவர்கள், மாறுபட்டவர்கள் என்பதாகும். ஒருவனின் திருப்திகரமான நுகர்வு என்று கூறும்பொழுது அது அவன் வேலைகளின் பொறுப்புகளை ஏற்கும் சக்தியோடும், வேறு படுத்தும் செலவின் சக்தியோடும் சம்பந்தப்பட்டதாக இருக்கிறது. வேறுபடுத்தும் செலவு பகுத்தறியும் செலவாகும். வீண் செலவில், ஒருவன் செலவு அவன் சக்தியை விட அதிகமாக இருக்கிறது. இதனல் பணவிரயம் ஏற்படுகிறது. கட்டுப் படுத்தப்பட்ட செலவில் பகுத்தறியும் சக்தியைப் பயன் படுத்த முடியாது. மேலும், அங்கு தேவைகள் பூர்த்தி செய்யப்படாமலும், சக்திகள் பயன்படுத்தப் படாமலும் இருக்கும். ஒருவன் தேவையை விட

அதிகமான பணம் இருந்தால் எதிர் காலத்திற்காகச் சேமிக்கக் கூடும். சில நேரங்களில் வெறுமனே பணத்தைச் சேர்ப்பதற்காகவே சேமிப்பது உண்டு.

ஒருவன் செலவு அவன் பகுத்தறியும் தன்மையையும், மனோ நிலையையும், வேலையையும் பொறுத்தது. தனிப்பட்டவர்கள் வேறு படுத்தும் செலவு செய்வதில் மாறுபட்ட சக்தி உடையவர்களாக இருக்கின்றனர். ஒரு குறிப்பிட்ட அளவு செலவும் அதிலிருந்து கிடைக்கும் மன நிறைவும் எல்லோருக்கும் சமமாக இருப்பது கிடையாது. வேறுபடுத்தும் செலவிற்குத் தகுந்தாற் போல் சிலருக்கு அதிகமான மனநிறைவையும், மற்றவர்களுக்குக் குறைவான மனநிறைவையும் கொடுக்கிறது. கார்ல் மார்க்ஸ் கூறிய ‘அவனவன் சக்திக்குத் தகுந்தாற் போலவும், அவனவன் தேவைக்குத் தகுந்தாற் போலவும்’ என்ற கருத்து இங்கு உண்மையாக இருக்கிறது. எல்லோருடைய சக்திகளும் ஒரே மாதிரியாக இருந்தால் அவர்கள் எல்லோருக்கும் ஒரே மாதிரியான கூலி கொடுப்பதன் மூலம் உண்மையான பொருளாதார சமநிலை கொண்டு வரமுடியும். தனி நபர் தேவைகளும், சமுதாயச் சமநிலை மாறுத்தன்மை ஆகியவற்றின் தேவைகளும் அதைப் போன்றதொரு கருத்திற்கு நல்லதோர் வரையறை செய்திருப்பதைக் காணலாம்.

ஒருவனுடைய வேலை, செலவு செய்யும் சக்திக்கு ஒத்ததாக அவனுடைய பொருளாதார தேவைகள் இருக்கும் என்று எடுத்துக் கொள்ள முடியாது. ஒருவனுடைய வயிதிற்குத் தகுந்தாற்போல் அவன் நுகரும் அளவு மாறுபட்டு மனநிறைவினை அளிக்கிறது. அங்கு திருப்தி அளிக்கக் கூடிய செலவு வீதம் வேறுபடுத்தும் செலவிற்குச் சமமாக இருக்கிறது. வேறுபடுத்தும் செலவிற்கு அதிகமாகவோ அல்லது குறைவாகவோ செலவு இருந்தால் சமநிலை நீங்கிவிடும். ஒரு மனிதன் பகுத்தறியும் சக்தியிலிருந்து தான் வேறுபடுத்தும் செலவு சக்தி வருகின்றது. இதை அவன் குறிப்பிட்ட நேரத்தில் உற்பத்தி செய்யும் சக்திக்கு ஒப்பிட்டுப் பார்க்கமுடியும். ஒவ்வொருவன் கால அளவு சக்திக்குத் தகுந்தாற் போல் செலவு, நுகர்வில் சமநிலை அடைய முடியும். குறைவான திருப்தி இருந்தால் உயர்ந்த வாழ்க்கை தரத்தை அடைய முன் வருகின்றனர். அதிகமான திருப்தி இருந்தால் செலவுகளைக் குறைத்துச் சேமிப்பை அதிகரிக்கின்றனர்.

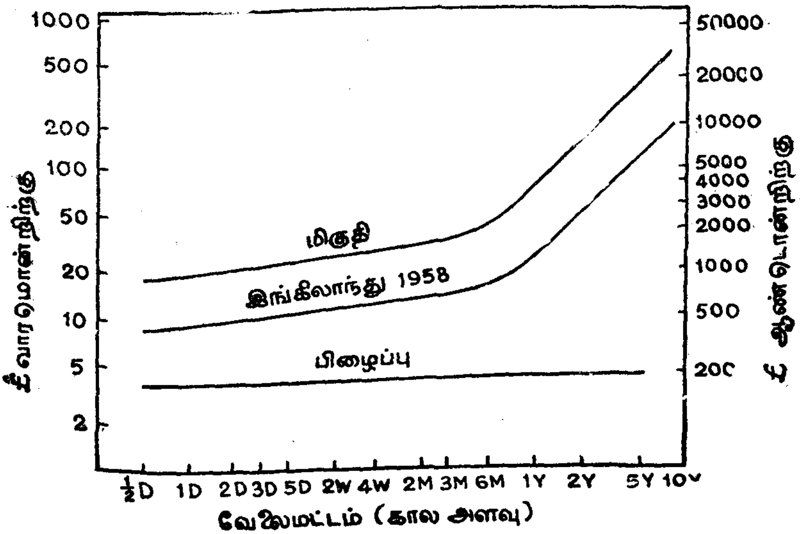
இப்பொழுது சமத்துவ வேலை அளிப்பு அளவு கோலைப் (Equitable work payment scale) பார்ப்போம். செல்வம் மிகுதி

யான பொருளாதாரத்தில் சமத்துவப் பகிர்வு வருமானம் பெறும் ஒருவன் வேலை செய்யும் சக்திக்கும் வேறுபடுத்தும் செலவு செய்யும் சக்திக்கும் சமமாக இருக்கிறது. மிகை மிகுதியான அல்லது குறை மிகுதியான பொருளாதாரத்தில் அளிக்கப்படும் வேலையின் கூலி அதிகமான திருப்தியையோ அல்லது குறைவான திருப்தியையோ உண்டாக்குகிறது. அதனால் அவரவர் வேலை சக்திக்குத் தகுந்தாற்போல மனநிறைவு ஏற்படுகின்றது.

சமத்துவ வேலை அளிப்பு அளவை, கீழ்க்கண்டவாறு விளக்கலாம். வேலையிலிருந்து கிடைக்கும் வருமானத்தின் பகிர்வு எல்லா வேலை மட்டங்களிலிருந்தும் கிடைக்கும் மன நிறைவிற்கும் தனிமனிதன் வேலைமட்டத்தின் சக்திக்கும் சமமாக இருக்கிறது. அப்படி என்றால் சமநிலை வேலை (Equity employment) அளிப்பின் பொதுவான உருவம் என்ன ? இங்கிலாந்து நாட்டை எடுத்துக் காட்டாகக் கொண்டு இதை விளக்கலாம், இங்கிலாந்து குறை மிகுதியான பொருளாதாரம் உள்ள நாடாகும். அதனால் இங்கு இருக்கும் சமநிலை வேலை அளிப்பு அளவை குறை மிகுதி நாட்டில் இருக்கும் நிலைமையைக் காட்டும். ஆனால், இங்கிலாந்து நாட்டில் கடந்த வருடங்களில் மனம் போல் செலவு செய்ததைப் பார்த்தால் அது குறை மிகுதியான நாடு என்று யாரும் கூற மாட்டார்கள். முதன் முதலாக அந்த நாட்டில் அதிகமான வருவாய் ஏற்பட்டு முதலில் வாங்கமுடியாத, கிடைக்காத அவர்கள் விரும்பிய பொருள்களை இப்பொழுது வாங்க ஆரம்பித்து இருக்கின்றனர். குறைந்த, அதிகச் சமநிலை அளிப்புகளும், உயர்ந்த வருவாய் எப்பொழுதும் கிடைக்கும் என்ற நம்பிக்கை இல்லாததாலும் செலவுகள் கட்டாயப் படுத்தப்பட்டது. நாட்டில் நிலவும் பொருளாதாரச் சமநிலையும், மிகுதியும் தான் வேறுபடுத்தும் செலவுக்கு நம்பிக்கை அளிக்கிறது.

குறை மிகுதியான பொருளாதாரத்தில் பிழைப்பு மட்டம் இருந்தால் எல்லோருக்கும் ஒரே அளவு கொடுப்பதனால் சமநிலை அடைய முடியும். அதே நேரத்தில் தொழிலாளி தன்னுடைய உடல் சக்திக்குத் தகுந்தாற்போல் வேறுபட்ட கூலியைக் கொடுத்துப் பிழைக்க வழி செய்யலாம். சமநிலைப் பகிர்வு ஒழுங்கில் பொருளாதார நிலைகள் மிகுதியை அடையும், அதே நேரத்தில் உயர்ந்த சிறப்புக் கூலி அளிப்பு இருக்கும்.என்பதைப் பார்க்கிறோம். இந்த ஒழுங்கு முறை வரைபடம் 21-ல் காட்டியது போல அமையும். நாட்டில் மிகுதி வளரும் பொழுது எல்லோருடைய வருமானமும் உயருகின்றது. வேலை மட்டம் உயர்வாக இருக்கும் பொழுது வருவாய் வளர் வீதமாக இருப்பதை விளக்குகிறது.

இதையே இன்னொரு வகையில் கூறிடுவோமெனின் வருமானத்தின் சமத்துவப் பகிர்வுக்கும், வேறுபடுத்தப்பட்ட பகிர்வுக்கும் இடையே உள்ள அரைகுறை அரசியல் காரணம் மிகவும் நன்ருகப் பிரதிபலிக்கப்படுகிறது. நிலவுகின்ற பொருளாதார நிலைமை



படம் - 21

களில் சமத்துவமாக இருக்கின்ற வருவாயின் வேறுபாட்டு முறையும், அதன் அளவுமே உண்மையான பிரச்சினைகளாகும்.

இங்கிலாந்து குறை மிகுதியான நாடு என்று கூறினேம். அங்கு தனியார் அதிக செலவையும் கூட்டுப் பொதுச் செலவுகளையும் ஈர்த்துக்கொள்ளும். ஆனல், அந்த மிகுதி எந்த மட்டத்தில் அடைவது ? அமெரிக்காவில் தொழிற்சாலை வளத்தினல் அவர்கள் தேவைக்கு அதிகமான செல்வத்தைப் பெற்றிருக்கின்றனர். அந்த நிலையை மிகுதி மட்டத்திற்கு ஒப்பிடலாம். அதனல் வரை படம் 21-ல் காட்டப்பட்ட மிகுதிப் பகிர்வுக் கோடு இங்கிலாந்து நாட்டில் உள்ள செலவைப் போல் இரண்டு மடங்கு அதிகமாக இருக்கிறது. செல்வம் அதிகரித்து மிகுதி ஏற்படும் பொழுது அவசியமற்ற செலவுகள் ஏற்படுகின்றன. இதற்கு மூன்று காரணங்கள் உள்ளன. 1 அதிகச் சமநிலை செலுத்துகை இருந்தால் நுகர்வு

கண்டபடி (promiscuous) மாறுகிறது. 2. பொருளாதார மிகுதி நிலையாக இல்லாமல் இருக்கிறது என்ற மனக்கவலே. 3. அமெரிக்காவில் படர்ந்த சமநிலை இல்லாததாலும் மற்ற நாடுகளில் வறுமை இருப்பதாலும் குற்றமான செலவுகள் (guilty expenditure) ஏற்படுகின்றன. அமெரிக்காவில் சமநிலைப் பகிர்வு அளிப்பு இருந்தால் அந்த நாட்டின் சமுதாய நிலையையே அது மாற்றி அமைத்திருக்கும். அதே நேரத்தில் அதிகமான மக்கள் மிகுதியான வருவாயை வேறுபடுத்தும் முறையில் செலவு செய்கின்றனர் என்பதை மறக்க முடியாது.

வேறுபடுத்தும் செலவிற்குப் பொருளாதார மிகுதி மட்டும் காரணமல்ல. சமநிலை எல்லோருக்கும் சீராக இருக்கும் என்ற நிலை ஏற்பட வேண்டும். அறிவு மிகுந்த தனி மனிதன் வளர அறிவு மிக்க சமுதாயம் தேவை. தற்காலத்தில் பன்னாட்டுக் கூலி மட்டத்தில் சமநிலை வேண்டுமென்று விரும்புகின்றனர். தனிப்பட்ட பொருளாதார மிகுதி உள்ள நாடுகள் உண்மையான சமுதாயப் பொருளாதாரச் சமநிலையை அடைய முடியாது. உள்நாட்டில் நிலவும் சமனிலா நிலை தொழில், அரசியல் பிரச்சினைகளை உண்டாக்குகிறது. பன்னாட்டில் நிலவும் சமனிலா நிலை பொருளாதார வேறுபாடுகளை உண்டாக்கிக் கடைசியாகப் போர் ஏற்படுகின்றது.

வளர்ச்சி குன்றிய நாட்டில் சமுதாயப் பொருளாதாரச் சமநிலை ஏற்பட வளம் மிகுந்த நாடுகள் வளம் குறைந்த நாடுகளுக்கு உதவி செய்ய முன்வர வேண்டும். இல்லையென்றால் அதிகச் சமநிலை செலுத்துகை பெறுபவர்கள் மிகுதியாகக் காணப்படுவார்கள். ஒரு மனிதனுக்கு வேறுபடுத்தும் செலவு சக்தியைவிட அதிகமான பணம் கொடுப்போமானால் அந்த நாட்டில் பொருளாதார விளைவை எதிர்பாராத முயற்சி அதிகரிக்கும். மாறாக, ஒருவனின் உண்மையான வேலை மட்டச் சக்திக்கும் அதிகமாக வருவாய் இருந்தால் நாட்டில் ஆரோக்கியமான சூழ்நிலையை உருவாக்கும். அதனால் மிகுதிக்கும் ஒரு குறிப்பிட்ட எல்லை இருக்கிறது என்பதைக் காட்டுகிறது. குழந்தைத் தனமான கனவுகளையும் உள்வியல் சர்வ வல்லமையினையும் மனதில் கற்பனை செய்கின்றார்கள் என்பதைத் தவிர, மனிதர்கள் எல்லோரும் பொருளாதாரப் பொன்னுலகை நாடுகின்றனர் என்பதற்கு நிரூபணம் இல்லை. அதனால் உலகப் பொருளாதாரத்தில் குறிப்பிட்ட அளவு உற்பத்தி எல்லோருக்கும் மனநிறைவைக் கொடுக்குமானால் அந்த மட்டத்தை மிஞ்சுவது கூடாது.

செலுத்துகையில் ஏற்படும் மனநிறைவற்ற தன்மை இரண்டு காரணங்களைப் பொறுத்தது. 1. சமனிலா நிலையால் ஏற்படும் மனநிறைவற்ற தன்மை, 2. பொருளாதாரத்தில் இருக்கும் குறை மிகுதியால் ஏற்படும் மன நிறைவற்ற தன்மை. நாட்டில் நிலவும் பொருளாதார நிலைமையை மனதில் கொள்ளாமல் "மற்றவர்களைப் போல எனக்குப் போதுமான அளவு கிடைக்கவில்லை என்றும், நாங்கள் நியாயமான பங்கினைப் பெறுகின்றோம். ஆனால், எங்கள் பொருளாதாரம் திருப்தி அளிக்கக் கூடிய வாழ்க்கைத் தரத்தை அளிக்கவில்லை" என்றும் கூறுபவர்கள் உண்டு.[1]

சமனிலாப் பகிர்வும், குறை மிகுதியும் நாட்டில் ஏற்படும் பல இன்னல்களுக்கு வித்தாகும். எடுத்துக் காட்டாக, நாட்டில் நிலவும் கூலி மக்களுக்கு மன அதிருப்தியை உண்டாக்கும் பொழுது அரசாங்கம் உற்பத்தியைப் பெருக்குங்கள்; அப்பொழுது கூலி உயர்த்தப்படும் என்று கூறினால், தொழிலாளர்கள் வாழ்க்கைத் தரம் உயர உற்பத்தி பெருகும் வரை காத்திருக்க வேண்டும். ஆனால், அவர்களின் அன்றைய பிரச்சினை தீர்க்கப் படாமல் இருக்கும். நாட்டின் குறை மிகுதி பொருளாதாரத்தில் துன்பத்தை எல்லோரும் சமமாகப் பகிர்ந்து கொள்ள வேண்டும் என்று கூறினால் உற்பத்தியைப் பெருக்குவதற்கான தூண்டுதல்கள் குறைந்து விடுகின்றன. மேலும், சமனிலா வருவாய்ப் பகிர்வுக் கூலி, சம்பளம் பணவீக்கத்திற்குக் காரணமாகி நாட்டின் பொருளாதாரத்தையே கெடுத்து விடுகிறது.

மேற்கூறியவற்றிலிருந்து இங்கிலாந்து நாடு குறை மிகுதியான பொருளாதாரம் என்றும், அங்கு நிலவும் கூலி சமமாகப் பங்கிடப்படவில்லை என்றும் கூறலாம். இதனால் தொழிற்சாலைகளில் குறைவான கூலி பெறுபவர்களிடையே கலவரம் ஏற்பட்டு பொருளாதாரம் சீர்குலைந்து விடுகிறது. நடுத்தர மக்களின் நிலையைக் குறைத்துத் தொழிலாளர்களுக்கு அதிகக் கூலி கொடுப்பதனாலோ அல்லது இலாபத்தில் தொழிலாளர்களுக்குப் பங்கு கொடுப்பதாலோ இந்த நிலைமையைச் சமாளிக்க முடியாது. அதனால் நாட்டின் பொருளாதார நிலைக்குத் தகுந்தாற்போல வேலை மட்டத்திற்குத் தகுந்த சமநிலை சிறப்புப் பகிர்வு செலுத்து முறை (equitable pattern of differential distribution of payment) நன்மையைப் பயக்கும். தனி மனிதன் மன நிறைவு அதிகரிக்கும். அதை அடைவதற்கு முன் நாட்டில உள்ளவர்கள் சக்திக்குத் தகுந்-

1. Elliot Jaques–Equitable payment–p. 170.

தாற்போல் வேலை வாய்ப்புகள் அளிக்க முன் வர வேண்டும். அந்த வாய்ப்பு இல்லை என்றால் சமநிலை செலுத்துகை தேற்றம் முற்றுப் பெறாது. தனி மனிதன் சக்திக்குத் தகுந்தாற் போல வேலை இல்லை என்றால் சமநிலை வேலை அளிப்புப் பகிர்வு முக்கியத்துவம் குறைந்து விடுகிறது. அப்பொழுது கிடைக்கின்ற வருமானத்தைப் பெற்று அவனுடைய சக்தி எதுவாக இருந்தாலும் மன நிறைவு அடைய வேண்டியிருக்கிறது. அதனால் முழு வேலை வாய்ப்பு மிக அவசியம். தனிமனிதன் சக்திக்குத் தகுந்தாற்போல வேலை வாய்ப்பு அவன் முன்னேறுவதற்கு வழி செய்ய வேண்டும். அதனால் முழு வேலை வாய்ப்பினை மிகை வேலை வாய்ப்பு (abundant employment) என்று கூறலாம். ஒரு நாட்டின் பொருளாதாரம் விரிந்து வளரும் பொழுது மிகை வேலை வாய்ப்பு இன்றியமையாதது.

6. வேலையின்மையும் முழு வேலை வாய்ப்பும்

(Unemployment and Full Employment)

வேலையின்மை எப்பொழுதும் தொழிலாளர்களை அச்சுறுத்திக் கொண்டே இருக்கிறது. தொன்மைப் பொருளாதார நிபுணர்கள் கருத்துப்படி தொழிலாளர்கள் அத்தனை பேருக்கும் முழு வேலை வாய்ப்பு இருக்கவேண்டும். விரும்பா வேலையின்மையினால் (Involuntary unemployment) முழுவேலைவாய்ப்பு பாதிக்கப்படாது. ஒரு தொழிலாளி அங்கு நிலவும் கூலி வீதத்திற்கு வேலை செய்ய மறுப்பானேயானால் அதை விரும்பிய வேலையின்மை (voluntary unemployment) என்று கூறலாம். தொழிலாளர்கள் திறமை யற்றவர்களாகவோ அல்லது தவறான இடத்திலோ வேலை செய் தால் வேலை மாற்றத்தால் ஏற்படும் வேலையின்மை (frictional unemployment) என்று கூறுவோம். இயந்திரங்களைப் புகுத்து வதால் மனிதர்கள் வேலையின்றி இருந்தால் அதைத் தொழில் நுண் ணியல் வேலையின்மை (technological unemployment) என்று கூற லாம். பருவம் மாறுவதால் வேலையின்மை ஏற்பட்டால் அதைப் பருவ கால வேலையின்மை (seasional unemployment) என்று அழைப் போம். குறை வேலை வாய்ப்பு அல்லது வேலையின்மையை உள்ளுறு வேலையின்மை (structural unemployment) என்று கூறுகிறோம். ஒருவனுடைய தகுதி அதிகமாக இருந்து அதற்குக் குறைவான வேலை செய்தால் போதா வேலை வாய்ப்பு (under employment) என்று கூறுவோம். அதாவது ஒருவனுக்கு மருத்துவனாக வேலை செய்யத் தகுதி இருக்கும் பொழுது எழுத்தராக வேலை செய்தால் குறை வேலை வாய்ப்பாகும். நான்கு பேர் வேலை செய்யக் கூடிய

ஒரு இடத்தில் எட்டு பேர் வேலை செய்து முதலில் இருந்தவர்கள் எவ்வளவு உற்பத்தி செய்தார்களோ அதே அளவுதான் எட்டு பேர் வேலை செய்யும் பொழுது இருக்கும் என்றால் அதை மறைமுக வேலையின்மை (disguised unemployment) என்று கூறுவோம்.

நாட்டின் பொருளாதாரத்தில் சமனிலா நிலை இருக்கும் பொழுது வேலையின்மை ஏற்படுகிறது என்று பிகு கூறுகின்றார். பேராசிரியர் பெவரிட்ஜ் முழு வேலை வாய்ப்பு என்றால் வேலை யின்மை இருக்கக் கூடாது என்பதல்ல என்கிறார்.

கூலி குறைப்பினால் வேலையின்மையை நீக்கலாம் என்று கூறும் பொழுது முதலாளிகள் தொடர்ந்து கூலிக்குறைப்பு செய்யலாம் என்று நம்புகின்றனர். கூலிக்குறைவினால் வேலையின்மைப் பிரச் சினையைத் தீர்க்கலாம் என்றால் அந்தக் கூலிக் குறைவு ஒரு முறையுடன் நிறுத்தப்பட வேண்டும். அப்படி இருந்தால் மேலும் மேலும் கூலிக்குறைவு ஏற்படாது. கூலி வீதத்தைக் குறைத்தால் மொத்தக் கூலிப் பட்டியல் குறைந்து பணத்தின் வாங்கும் சக்தியும் குறைகிறது. தொழிலாளர்களின் தேவை நெகிழ்ச்சியற்றது என்று வைத்துக் கொண்டால் கூலி வீதக் குறைப்பு கூலிப்பட்டியலைக் குறைக்கும்.

அளிப்பு மாறாமல் இருந்தால் கூலி மாற்றமும் வேலைவாய்ப்பும் தேவை மாற்றத்தினால் நிர்ணயிக்கப்படுகின்றன. தேவை மாறாமல் இருந்தால் அளிப்பு வேலை வாய்ப்பினை நிர்ணயிக்கிறது. கேயின்ஸ் தொன்மைப் பொருளாதார வாதிகளுக்குள்ள வேறு பாடு தேவை, அளிப்பு இந்த இரண்டில் எதை நிலையாக வைத்துக் கொள்வது என்பதே. தொன்மைப் பொருளாதாரவாதிகள் உழைப்பின் தேவை நிலையாக இருக்கும் என்று வைத்துக் கொள் வதால் தொழிலாளர்களின் கூலி வீதம் வேலை வாய்ப்பினை நிர்ணயிக்கிறது. கேயின்ஸ் கூறும் குறைபாடு என்னவென்றால் கூலி வீதமும் கூலிப் பட்டியலும் தொடர்பற்றதாக இருக்கிறது. அப்பொழுது பொதுக் கூலி சரி செய்தல் ஏற்படுகின்றது. வேலை வாய்ப்பினை நிர்ணயிக்கக் கூலியை மட்டும் தனியாக எடுத்துக் கொள்ள முடியாது. செலவு, வருமானத்தைப் போல் கூலியும் முக்கியமானது. கேயின்ஸ், தொன்மைப் பொருளாதார வாதிகள் ஒரே கருத்துடையவர்கள் அல்ல என்பதை, பிகு அறிந்திருக்கிறார். இதை ஒரு எடுத்துக் காட்டு மூலமாக விளக்கலாம். கப்பல் தண்ணீரில் மிகத் தாழ்வாக இருந்தால் கப்பலில் ஏற்றிச் செல்லும் சரக்கினாலும் கப்பலின் சக்தியினாலும் அது ஏற்படலாம். கப்பலின் அளவுத்திறன் கொடுக்கப்பட்டிருந்தால் அதிகமான சரக்கு இருப்

பதால் கப்பல் கீழே இருக்கிறது என்று கூறலாம். அல்லது சரக்கின் பளு கொடுக்கப் பட்டிருந்தால் கப்பலுக்குப் போதுமான அளவுத்திறன் இல்லாததால் கீழே இருக்கிறது என்று கூறலாம். உண்மையில் இந்த இரண்டும் காரணமல்ல. மாறாக, இந்த அதிகச் சுமை, சரக்கினைக் குறைப்பதாலோ அல்லது கப்பலின் கொள் அளவைப் பெருக்குவதாலோ இப்பிரச்சினை தீர்ந்து விடும்.

விலை அதிகரித்தால் கூலி மேலும் அதிகரிக்க வேண்டுமென்று தொழிலாளர்கள் கேட்பார்கள். விலைமட்டம் உயருகின்ற செலவில்தான் முழு வேலைவாய்ப்பினைப் பராமரிக்க முடியும். அப்படியானால் வேலையின்மை பிரச்சினை பணவீக்கப் பிரச்சினையாக மாறிவிடுகிறது. தொன்மைப் பொருளியல் வாதிகள் கருத்துப்படி செலவினை விட்டு விலையைக் கொண்டு வேலையின்மையைத் தீர்க்க முயன்றால் பண வீக்கத்தை வரவேற்பதாகும். தொழிலாளர்கள் கூலி அதிகமாகக் கேட்பதால் வேலையின்மை ஏற்படாது என்று தெரிந்தால் மேலும் அதிகமான கூலி கேட்பார்கள். பணவீக்கம் தான் இந்தக் குழப்பத்தின் தகப்பன். வேலையில்லாதவர்களை வேலைக்கு ஈர்க்கப் பணவீக்கத்தின் அளவு அதிகமாகும். பிகு, தொன்மைப் பொருளாதார மறுமலர்ச்சிக் காரர்கள் கருத்துப்படி தொழிலாளர்கள் அதிகக் கூலி வீதம் அல்லது குறைந்த வேலையின்மை இந்த இரண்டில் ஏதாவது ஒன்றைத் தேர்ந்து எடுக்க வேண்டும். எதைத் தேர்ந்தெடுப்பது என்பது தொழிலாளர்களுக்குக் கடினமாகும். தொழிலாளர்கள் இதைத் தீர்க்க வில்லை என்றால் சமுதாயம் மேலும் பிரச்சினைகளை உண்டாக்கும். வேலையின்மை தீமையாக இருந்தபோதிலும் சமுதாயம் அதைத் தீர்ப்பதற்கு நடவடிக்கைகள் எடுக்கும் பொழுது அது மேலும் தீமையாக மாறிவிடுகிறது.

கேயின்ஸ் 'முழு வேலை வாய்ப்பின்' கருத்து : (Keynes view of full employment)

கேயின்ஸ் வேலையின்மையை மூன்று வகையாகப் பிரிக்கின்றார். அதாவது முரண்பட்ட வேலையின்மை, விரும்பிய வேலையின்மை, விரும்பா வேலையின்மை. விரும்பா வேலையின்மை உறுதித் தேவைக் குறைவினால் ஏற்படுவது. முழுவேலை வாய்ப்பில் முரண்பட்ட வேலையின்மை, விரும்பிய வேலையின்மை இருக்கலாம். ஆனால், விரும்பா வேலையின்மை இருக்கக் கூடாது. கேயின்ஸ் தொன்மைப் பொருளியலார் கூறியதுபோல உள்ளுறு வேலையின்மை, முரண்பட்ட வேலையின்மை, தொழில் நுண்ணியல் வேலையின்மை இருக்

கலாம் என்றும் ஆனால் முழுவேலைவாய்ப்பு எந்தப் பொருளாதாரத் திலும் இருக்க முடியாது என்று கூறுகின்றார். "முழு வேலை வாய்ப் பில் உறுதித்தேவை அதிகரித்தாலும் வேலை அதிகரிக்காது."[1]

வளர்ச்சி குன்றிய நாடுகளிலும், வளர்ச்சியுள்ள நாடுகளிலும் இருக்கும் வேலையின்மை உறுதித்தேவை குறைவினால் ஏற்படுவது. முதலீடு அதிகரிப்பிற்குத் தகுந்தாற்போலத் தேவை அதிகரிக்க வில்லை என்றால் வேலையின்மை ஏற்படும். வளர்ச்சி குன்றிய நாடுகளில் ஏற்படும் வேலையின்மை மூலதனம் இல்லாததால் அங்குள்ள அத்தனை தொழிலாளர்களையும் வேலைக்கு அமர்த்த முடியாத நிலை ஏற்படுகிறது. அதனால் அங்கு போதா வேலை வாய்ப்பு நிலவுகின்றது. முதனிலைத் துறைகளில் (primary sector) வேலைவாய்ப்பு குறைவது கிடையாது. ஆனால், உற்பத்தி (secondary) பணித் (tertiary) துறைகளில்தான் வேலை வாய்ப்பு குறைகின்றது. அந்தச் சூழ்நிலையில் முழுவேலை வாய்ப்பு இருப்ப தாகக் கூறலாம். வளர்ச்சி குன்றிய நாடுகளில் திறமையற்ற தொழிலாளர்கள் அதிகமாகவும், தொழில்நுட்பம் குறைந்தவர்கள் குறைவாகவும் இருக்கின்றனர். வளர்ச்சி மிகுந்த நாடுகளில் துணைவளப் பொருள்கள் (complementary resources) மக்கள் தொகையைவிட அதிகமாக உயர்ந்து பொருளாதார மந்தம் ஏற்படும் பொழுது வேலையின்மை ஏற்படுகின்றது. ஆனால் வளர்ச்சி குன்றிய நாடுகளில் மக்கள் தொகையை விட மூலதனம் குறை வாக இருப்பதால் முழு வேலை வாய்ப்பினை அடைய முடியாமல் போகிறது. அதனால் வளர்ச்சி குன்றிய நாடுகளில் மக்கள் தொகை அதிகரிக்கும் பொழுது முழு வேலை வாய்ப்பினை அளிப்பதும், வளர்ச்சி மிகுந்த நாடுகளில் மக்கள் தொகை குறையும் பொழுது முழு வேலை வாய்ப்பினைப் பராமரிப்பதும் நலமாகும். வளர்ச்சி குன் றிய நாடுகளில் மறைமுக வேலையின் பாற்பட்ட உழைப்பு ஆக்க வளம் மிகுந்த பணிகளில் வேலைக்கு அமர்த்தப்படலாம்.

வேலையின்மையின் இரட்டை வடிவம்: (Dual nature of unemployment)

வளர்ச்சி குன்றிய நாடுகளில் இருக்கும் வேலையின்மை இரு வகையானது. 1. உறுதித்தேவை அதிகரிப்பதால் வேலை யின்மையை நீக்கமுடியும். 2. துணைவளப் பொருள்கள் குறைவாக இருப்பதால் ஏற்படும் வேலையின்மை வளர்ச்சி குன்றிய நாடுகளில் மூலதனத் திரட்சியை (capital formation) விட மக்கள் தொகை

1. UNO.-National and International measures for full employment-61-62.

அதிகரிப்பதனால் வேலையற்றோர் தொகை (Reserve army of Labour) தோன்றுகிறது. திருமதி ஜோன் ராபின்சன் இதை 'மார்க்ஸியன் வேலையின்மை' என்றும், பேராசிரியர் குரிஹாரா 'உள்ளுறு வேலையின்மை' என்றும் கூறுகின்றார்.[2] மார்க்ஸியன் வேலையின்மை மிகை மக்கள் வாழும் இடத்தில் தோன்றுகிறது. வளர்ச்சி குன்றிய நாடுகளில் நீண்ட கால கேயின்ஸ் வேலையின்மையும், குறுகிய கால கேயின்ஸ் வேலையின்மையும் இணைந்து வேலையின்மையைச் சிக்கலாக்குகின்றன.

மறைமுக வேலையின்மை : (disguised unemployment)

அதிகமாக உற்பத்தி செய்யும் வேலையிலிருந்து குறைவான உற்பத்தி செய்யும் வேலைக்கு மனிதர்கள் மாறுவதைத்தான் மறைமுக வேலையின்மை என்று திருமதி ஜோன் ராபின்சன் கூறுகின்றார். வேலையிலிருந்து நீக்கப்பட்ட தொழிலாளர்கள் தங்கள் திறனைவிடக் குறைந்த வேலையை ஏற்றுக் கொள்வதுதான் மறைமுக வேலையின்மையாகும். வளர்ச்சி குன்றிய நாடுகளில் மக்கள் முதனிலை துறையைத்தான் நம்பி வாழ்கின்றனர். அதாவது விவசாயம், சுரங்க வேலை, ஆடு மாடு மேய்த்தல போன்ற வேலைகளாகும். மக்கள் தொகை அதிகரிக்கும் பொழுது அங்கு போதா வேலையின்மை, மறைமுக வேலையின்மை தோன்றுகிறது.

நான்கு பேர் வேலை செய்யக்கூடிய நிலத்தில் ஐந்து பேர் வேலை செய்வார்களானால் ஒருவன் மிகையாக இருக்கிறான். அந்த அதிகமான ஒரு மனிதனை உற்பத்தியைப் பெருக்கக் கூடிய வேறு வேலைக்கு அனுப்ப முடியும். அம்மாதிரி வேலை மாற்றம் செய்யக் கூடும் என்றால் மறைமுக வேலையின்மை இருப்பதாகக் கூறுகின்றோம். இந்தியாவில் சிறிய பண்ணைகளில் தொழிலாளியின் இறுதி நிலை உற்பத்தி பூஜ்யம் அல்லது எதிர் கணியமாக இருப்பதைப் பார்க்கின்றோம்.

மறைமுக வேலையின்மை மூன்று விதங்களில் ஏற்படும். 1. வளர்ச்சி குன்றிய நாடுகள் அடிப்படைப் பொருள்களை (primary goods) ஏற்றுமதி செய்வதை நம்பி உள்ளனர். அந்தப் பொருள்களின் தேவை குறைந்தால் அங்கு வேலையின்மை ஏற்பட்டு அவர்கள் உற்பத்திக் குறைவான பிழைப்பு மட்டத் துறையில் வேலை தேடிச் செல்வார்கள். 2. தொழிலாளர்கள் வேண்டுமென்று

2. Mrs. Joan Robinson, Marx & Keynes Collected Economic Papers, K. Kurihara – The Keynesian Theory of Economic Development.

வேலையில்லாமல் இருப்பது இல்லை. ஆனால், துணைக்காரணிகள் வேண்டிய அளவில் கிடைக்கவில்லை என்றால் வேலையின்மை தோன்றுகிறது. இது பொதுவாக, பின் தங்கிய நாடுகளில் அடிப் படைத் துறையின் உற்பத்தியில் ஏற்படுகின்றது. 3. போதா வேலையின்மை, வேலையின்மை ஆகியவற்றின் மற்றொரு வடிவம் என்னவெனில் வளர்ச்சி குன்றிய நாடுகளில் பொருளாதார வளர்ச்சியினால் தோன்றுகின்ற ஒன்றாகும். இது மந்தத்தினால் ஏற்படுவது அல்ல. ஆனால், அங்கு ஏற்படும் முன்னேற்றம் அதற் குக் காரணம். துணை வளப்பொருள்கள் உற்பத்தித்துறை (secondary) பணித்துறை (tertiary) யிலுள்ள மக்கள் தொகையைவிடக் குறைவாக இருப்பதால் அந்த வேலையின்மை ஏற்படுகின்றது

வளர்ச்சி குன்றிய நாடுகளில் உள்ள மறைமுக வேலையின் மையை அளப்பது இயலாத காரியம். ஐக்கிய நாடுகள் அறிக்கை யின் படி இந்தியா, பாகிஸ்தான், பிலிப்பைன்ஸ், இந்தோனேசியா, போன்ற நாடுகளில் விவசாயத்தில் 20 லிருந்து 25% வரை அதிக மான மக்கள் தொகை இருக்கிறது. மக்கள் தொகை அதிகமுள்ள நாடுகளில் 25% மறைமுக வேலையின்மை இருக்கின்றது. ஆனால், ஹெபர்லர், T. W. Schultz, வைனர் (Viner) பின் தங்கிய நாடு களில் அடிப்படைத் துறையில் மறைமுக வேலையின்மை இருக்க முடியாது என்று கூறுகின்றனர்.

முழு வேலை வாய்ப்பு : (Full employment)

முழு வேலை வாய்ப்பினைத் தெளிவாகக் கூறுவது இயலாத ஒன் றாகும். "முழு வேலை வாய்ப்பு என்பது தகுதி உடையவர்கள் நிலவும் கூலி வீதத்தில் வேலை தேடும் பொழுது தாமதம் இல்லாமல் உற்பத்தி வேலைகளில் சேரவேண்டும். அதாவது முழுநேரம் வேலை செய்ய விரும்புகின்றவர்களுக்கு முழுநேர வேலை. அதனால் வேலை யின்மை பூஜ்யம் அல்ல" என்று அமெரிக்கப் பொருளாதார மன்றம் முழு வேலை வாய்ப்பிற்கு விளக்கம் தருகின்றனர். அதாவது முழு வேலை வாய்ப்பில் வேலை செய்ய விரும்புகின்றவர்களுக்கு வேலை இருக்க வேண்டும். முழு வேலை வாய்ப்பில் வேலையின்மை இருக்கத் தான் செய்கிறது. மேலும் யாருக்கு வேலை செய்ய சக்தி இருக் கிறது? யார் வேலை செய்ய விரும்புகின்றனர்? என்பதை நிர்ணயிப் பது கடினமானது. முழு வேலை வாய்ப்பில் உற்பத்தி உச்ச நிலையை அடைந்தால் அந்தப் பொருளாதாரம் நிலையான சமநிலை அடைவதாக, கேயின்ஸ் கூறுகின்றார்.[3] பிகுவின் கருத்துப்படி முழு

3. Keynes – General Theory.

வேலை வாய்ப்பு நிலவிடும் பொழுது, வேலையின்மையின் அளவு என்னவெனில், எதிர்கால உழைப்பாளர்கள் — உழைப்பின் தேவை + நிரப்பப் படாத வேலை வாய்ப்புகள்[4] தொழிலாளர் களுக்கு மந்தக் கூலி அல்லாமல் வேலை கிடைக்குமேயானால், மேலும் பணம் செலவழித்தால் காரணிகளின் விலை உயருமானால் அந்த நிலையை முழு வேலை வாய்ப்பு என்று கூறலாம்.[5] பன்னாட்டுத் தொழில் மன்றம் கருத்துப்படி ஒரு நாட்டில் 3% அல்லது 4% வேலையின்மை இருந்தால் அங்கு முழு வேலை வாய்ப்பு உள்ளது.

ஒருவன் ஏழு மணி நேரம் வேலை செய்யச் சக்தி இருக்கும் பொழுது ஐந்து மணி நேரம்தான் வேலை செய்தால் அங்கு மறைமுக வேலையின்மை இருக்கிறது. அதனால் முழு வேலை வாய்ப்பினை விளக்கும் பொழுது கேயின்ஸ் கருத்துப்படி பார்க் காமல் அதிக அளவு வேலையின்மை இல்லாமல் இருந்தால் முழு வேலைவாய்ப்பு நிலவுகிறது என்று கூறுகின்றனர்.[6] முழுவேலை வாய்ப்பு அடைவது முடிவு ஆகாது. பழைய காலத்தில் மனிதர்கள் உடை இல்லாமலும், வீடு இல்லாமலும், உணவு இல்லாமலும் இருந் தனர். ஆனால், அவர்களிடையே வேலையின்மை கிடையாது. இந்தியா, சைனா போன்ற நாடுகளில் பழைய உற்பத்தி முறை யையே பின்பற்றுவதால் சில பொருளாதாரச் சீர் கேடுகள் ஏற் படுகின்றனவே ஒழிய வேலையின்மை இருப்பதாகக் கூறமுடியாது. ஹிட்லர் போர்க்கருவிகளை உற்பத்திசெய்து எல்லோருக்கும் வேலை வாய்ப்பு கொடுத்தார். ரஷ்யாவில் அடிமைத் தொழிலாளர் களுக்கு முழு வேலை வாய்ப்பு இருந்தது. சிறைக் கைதிகளுக்கு முழு வேலை இருக்கிறது. அதனால் கட்டாயமாக முழுவேலை வாய்ப்பு அளிப்பது முடியும். முழு உற்பத்தி இல்லாமல் தொடர்ச்சியாக முழு வேலை வாய்ப்பினை அளிப்பது இயலாத காரியம்.

சே அவர்களின் விதிக்கு பிகு தந்த வடிவம் : (Pigovian Formulation of Say's Law)

வேலையின்மை இருக்கும் பொழுது கூலி வீதம் குறைகின்றது. தொழிற்சங்கங்கள் கூட்டுபேரத்தின் மூலம் கூலி குறைப்பதைத் தடுக்க முடியும். தொன்மைக் கருத்தோட்டத்தினர் கூலி வீதம் அதிகமாக இருப்பதனால்தான் வேலையின்மை தோன்றுகிறது என்கின்றனர். அதனால் கூலி குறைப்பதன் மூலம் அதற்கொரு

4. A.C. Pigon - Essays in Economics-P. 108
5. A.P. Lerner- Economics of Employment-P. 24
6. Hazlilt - Failure of New Economics.

தீர்வு காணலாம் என்று கூறுகின்றனர். கொடுக்கப்பட்ட கூலி வீத நெகிழ்ச்சியில் முழு வேலை வாய்ப்பு தானுக ஏற்படுகின்றது. கூலி வீதம் மாருமல் இருக்கும் பொழுது வேலை வாய்ப்பும் மாறு படுகின்றது. தேவையில் மாற்றங்கள் தொடர்ந்து ஏற்படும் பொழுது கூலியில் அதற்குத் தகுந்தாற்போல மாற்றம் ஏற்படவில்லை என்ருல் வேலையின்மை ஏற்படும்.[7] பிகுவின் சே விதி உழைப்புச்சந்தைபோட்டியில் முழு வேலை வாய்ப்பு அளிப்பதாகும்.

தொன்மைப் பொருளியல் கருத்துப்படி கூலியைக் குறைத்தால் வேலையின்மையைக் குறைக்கமுடியும். அதாவது, கூலி குறைந்தால் விலைகுறையும். அதனுல் அதிகமாக விற்பனை செய்யமுடியும். அப்பொழுது முதலாளிகள் அதிகமான தொழிலாளர்களை வேலைக்கு வைத்துக் கொள்வார்கள். அதன் மூலம் வேலைவாய்ப்பு அதிகரிக்கும். ஆனுல், கூலி எவ்வளவு குறைகின்றதோ அதே அளவு பொருள்களின் விலை குறையாததால் இலாபம் பெருகி முழு வேலை வாய்ப்பின் மூலம் சமநிலை அடைகின்றனர்[8].

பணக் கூலி, உண்மையான கூலி, கூலி வளைந்து கொடுக்குந் தன்மை : (Money wage, Real wage and wage Flexibility)

பணக் கூலிக்கும் உண்மையான கூலிக்கும் நேரிடையான ஒரு தொடர்பு இருக்கிறது. பணக்கூலி உயரும்பொழுது உண்மையான கூலியும் உயருகிறது. தொன்மைப் பொருளியல் வாதிகளும் கேயின்ஸ⁻ம் வேலை வாய்ப்பு அதிகரிக்கும் பொழுது உண்மையான கூலி குறைகிறது என்று கூறுகின்றனர். பணக்கூலியைக் குறைத்து உண்மைக் கூலியைக் குறைப்பது இயலாதது. ஏனென்ருல், அப்படிச் செய்தால் மொத்தத் தேவை (aggregate demand) குறைந்து விலை இலாபம் குறைந்துவிடும். தொன்மைப்பொருளியல் வாதிகள் கற்பனை செய்தது என்னவென்ருல் தொழிலாளர்கள் பணக் கூலியை குறைத்து உண்மையான கூலியைக் குறைத்துக் கொள்வது அவர்கள் விருப்பத்தைப் பொறுத்ததாகும் என்பதே. ஆனுல், அது அப்படி நிகழ்வதில்லை. முதலாளிக்கும் தொழிலாளிக்கும் உள்ள பேரத்தின்மூலம் உண்மைக் கூலி நிர்ணயிக்கப்படுகிறது. ஆனுல், அவர்கள் பேரம் பணக்கூலியைத்தான் நிர்ணயிக்கிறதே ஒழிய உண்மைக் கூலியை அல்ல. அதனுல் தொன்மைப் பொருளியல் வாதிகளின் கருத்துப்படி கூலி மாறும் தன்மை உடையதாக இருந்தால் வேலையின்மை இருக்காது. மேலும், கூலி இறுதிநிலை உற்பத்திக்குச் சமம் என்றும் அவர்கள் கூறுகின்றனர். நிலவும் கூலி

7. Pigon – Theory of Employment.-P. 252
8. D. Dillard – The Economics of J. M. Keynes.-P. 208.

இறுதிநிலைப் பயன்மையின்மை (disutility) வேலைக்குச் சமம் என்கின்றனர்.

இறுதிநிலை உற்பத்திப் பொருளின் பயன்பாடும் இறுதிநிலை வேலையின் பயன்மையின்மையும் சமநிலை எய்தும் பொழுது வேலை வாய்ப்பின் அளவு நிலையாக உள்ளது. வரைபடம் 22-ல் E என்ற இடத்தில் இரண்டும் சந்திக்கின்றன. தொன்மைப் பொருளியல் வாதிகள் வேலையின்மையைப் பற்றிக் கொண்டிருந்த கருத்தை கேயின்ஸ் மறுத்தார். அவர் கூறுவது 1. முதலாளி, தொழிலாளி இவர்களின் பேரத்தின் மூலம் உண்மைக் கூலி நிர்ணயிக்கப் படுகிறது. 2. அந்த உண்மைக் கூலியின் மட்டம் வேலைவாய்ப்பின் அளவை நிர்ணயிக்கிறது. ஆனால், அவர் உண்மைக் கூலி குறைந் தால் தான் வேலைவாய்ப்பு அதிகரிக்கும் என்ற அடிப்படைக் கருத்தை ஏற்றுக் கொண்டார்.

தொன்மைப் பொருளாதார வாதிகளின் குறுகிய கால மாதிரி (Short run classical model)

தொன்மைப் பொருளியல் வாதிகளின் குறுகிய கால மாதிரி கீழ்க் கண்டவைகளின் தொடர்பைப் பொறுத்தது.

(i) உண்மைக் கூலி வீதம் அதிகமாக இருக்கும் பொழுது உழைப்பின் அளிப்பும் அதிகம்.

(ii) அதிகமான உண்மைக் கூலிவீதம் இருக்கும் பொழுது குறைவான தொழிலாளர்கள் தேவைப் படுவார்கள். உண்மைக் கூலி வீதம் குறைவாக இருக்கும் பொழுது அதிகமான தொழி லாளர்கள் தேவைப்படுவார்கள்.

(iii) தொழிலாளர்கள் எங்கு வேண்டுமானாலும் செல்லக் கூடும்.

(iv) பொருள்களுக்கான மொத்தத் தேவை நிலையாக உள்ளது.

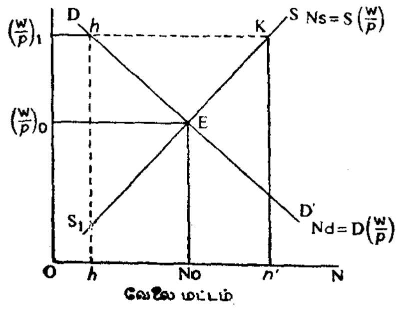
(v) மக்கள் தொகை, விருப்பு வெறுப்புக்கள், தொழில் நுட்பம் மாறாதிருக்குமென்றால், இறுதிநிலை உற்பத்தி மதிப்பும் காரணியின் செலவும் சமமாக இருக்கும் வரை தொழிலாளர்கள்

வேலைக்கு வைத்துக் கொள்ளப்படுவார்கள். தூய்மைப் போட்டி நிலவுமானால் இலாப உச்ச நிலையைக் கீழ்க்கண்டவாறு விளக்கலாம்.

$$W = p \times n$$

அல்லது $$\frac{W}{P} = Xn$$

W—பணக் கூலி வீதத்தையும், P—விலை மட்டத்தையும் Xn—இறுதிநிலை உழைப்பின் உற்பத்தியையும் குறிக்கும்.



படம்—22

உழைப்பின் தேவை உண்மைக் கூலி வீதத்தைப் பொறுத்தது.

அதாவது $$Nd = D\left(\frac{W}{P}\right)$$

வேலை வாய்ப்பு அளவு அதிகரிக்க வேண்டுமென்றால் உண்மைக் கூலி குறைய வேண்டும். எனவே, உழைப்பின் தேவை என்பது உண்மை ஊதிய வீதத்தின் குறைந்து செல் தொடர்புச் செயலியாக உள்ளது. கூலியும். விலைகளும் இரட்டிப்பாகும் பொழுது ஒருவன் நன்றாக இருப்பதாக நினைத்தால் அவன் பண மாயையில் (money-illusion) இருப்பதாகக் கூறலாம். உழைப்பு அளிப்புக் கருத்தினை இங்ஙனம் எழுதலாம்.

$$Ns = S\left(\frac{W}{P}\right)$$

வரைபடம் 22-ல்

(a) $\frac{W}{P}$, அதாவது சராசரி பணக் கூலி விலை மட்டத்தால் குறைக்கப்பட்டது; செங்குத்து அச்சிலும், வேலை மட்டத்தின் அளவு (N) கிடை அச்சிலும் உள்ளது.

(b) DD' கோடு உழைப்பின் தேவையைக் காட்டுகிறது.
Σ No < hn

SS' கோடு உழைப்பின் அளிப்பைக் காட்டுகிறது.

Kn' < ENo

(c) கூலி விதம் $\left(\frac{W}{P}\right)_1$ இருந்தால் சமனிலா நிலையைக் காட்டுகிறது. ஏனென்றால் அங்குள்ள வேலையின்மையைக் கிடைக் கோட்டில் b, kக்கு இடையே உள்ள தூரம் குறிக்கிறது. தொழிலாளர்கள் பணக் கூலியை $\left(\frac{W}{P}\right)_0$ குறைத்து வேலையின்மையைத் தவிர்க்கின்றனர். உண்மையான கூலி $\left(\frac{W}{P}\right)_1$ விதத்தில் உழைப்பின் தேவை oh. ஆனால் தொழிலாளிகள் on^1 அளவு தொழிலாளிகளை அளிக்கின்றனர். அதாவது hn^1 அதிக உழைப்பு அளிப்பு இருக்கிறது. $\left(\frac{W}{P}\right)_0$ உண்மைக்கூலி அளவு குறைந்தால் தன்னிச்சையற்ற வேலையின்மை மறைந்து விடும்.

(d) $\left(\frac{W}{P}\right)$ சந்தையின் சமநிலை கூலி விதமாகும். அங்கு உழைப்பின் அளிப்பிற்குச் சமமாக இருக்கிறது. No முழு வேலை வாய்ப்பு மட்டத்தைக் குறிக்கிறது. அந்தக் கூலி விதத்தில்

யாருக்காவது வேலை செய்ய விருப்பமில்லை என்றால் அது விரும்பிய வேலையின்மையாகும்.

(e) உழைப்பின் தேவையும், அளிப்பும் உண்மை கூலி வீதத்தோடு தொடர்புடையவனவாக இருக்கின்றன. உழைப்பின் தேவைக்கும் அளிப்பிற்கும் வேறுபாடு இருந்தால் உண்மைக் கூலி வீதத்தில் மாறுதலை உண்டாக்கி முழு வேலை வாய்ப்பு மறுபடியும் ஏற்படும்.

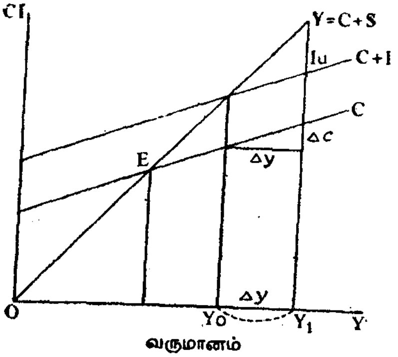
$$D\left(\frac{W}{P}\right) - S\left(\frac{W}{P}\right) = O,$$

அதனால் சமநிலையில் வேலையின்மை பொருத்தமில்லாதது தாகும். தொன்மைப் பொருளியல் முறையில் முழு வேலை வாய்ப்பு இருப்பதாகக் கூறுகின்றனர். அப்படி இல்லை என்றால் தொழிலாளர்கள் ஒரு வேலையை விட்டு இன்னொரு வேலைக்குச் செல்வதாலும், நிறைகுறை சந்தைகளினாலும் ஏற்படுவதாகும். 'அளிப்பு அதன் தேவையை உண்டாக்குகிறது' சே விதிப்படி தேவை அளிப்பிற்குச் சமமாக இருக்க வேண்டும். தொழிலாளிகள் உண்மைக் கூலி வீதக் குறைப்பை ஏற்றுக் கொள்வார்களானால் அந்த முறை தானாக சரிப்படுத்திக் கொள்ளக் கூடியதாகும்.

மேற் கூறியவற்றிலிருந்து புலப்படுவது உண்மைக் கூலி குறையுமானால் முழு வேலைவாய்ப்பைத் திரும்பக் கொண்டுவர முடியும். போட்டியுள்ள உழைப்புச் சந்தையில் உழைப்பு அளிப்பு அதிகமானால் இருக்கின்ற வேலைக்குத் தொழிலாளர்கள் ஒருவரோடொருவர் போட்டி போட்டுக் குறைவான பணக்கூலி வீதத்திற்கு வேலை செய்வார்கள். விலைகள் நிலையாக இருக்கும் பொழுது பணக்கூலி குறைந்தால் உண்மையான கூலியும் குறைகிறது. ஆனால் வேலைவாய்ப்பு மட்டும் அதிகரிக்கிறது. ஆனால், பணக்கூலி குறைந்து, பொருள்களின் விலை குறைந்து உண்மைக் கூலி நிலையாக இருந்தால் வேலைவாய்ப்பு அதிகரிக்காது.

பணக் கூலி குறையும் பொழுது செலவு குறைந்து உற்பத்தியும் வேலைவாய்ப்பும் அதிகரிக்கும். ஆனால் அதிகரிக்கப்பட்ட உற்பத்தி நுகரப்படுமா ? இறுதிநிலைப் பொருள் உற்பத்திச் செலவு (MPC) ஒன்றுக்கு குறைவாக இருப்பதனால் அதிகரிக்கப்பட்ட உற்பத்தியில் ஒரு பாகம்தான் நுகரப்படும். அதிகமான உற்பத்தி மட்டமும் வேலை வாய்ப்பும் நிலைக்க மீதியானவை திட்டமிட்ட

முதலீடாக இருக்கும். திட்டமிட்ட முதலீடு அதிகரிக்கவில்லை யானால் திட்டமிடாத கண்டுபிடிப்புகள் (inventories) பெருக்க மடைந்து, விலைகுறைந்து உற்பத்தியும் வேலை வாய்ப்பும் பழைய மட்டத்திற்கு வரும். இதை வரை படம் 23 மூலமாக விளக்கலாம்.

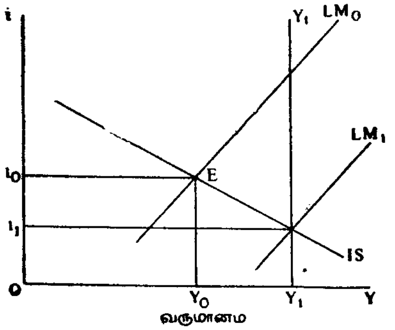


படம்—23

மொத்தத் தேவை C+I, 0-லிருந்து 45° கோணத்தில் வரைந்த கோட்டினை வெட்டுகிறது. முழு வேலை வாய்ப்பு வருமானம் y-ல் உள்ளது. ஆனால், வருவாய் மட்டம் முழுவேலை வாய்ப்பினை விடக் குறைவாக இருப்பதால் அங்கு அதிகமான தொழிலாளர்கள் அளிப்பு இருக்கிறது. அதனுல் பணக்கூலி குறைகின்றது. பணக்கூலி குறைவதனுல் தொழிற்சாலைகள் $\Delta y = y - y_0$ அளவு அதிகமாக உற்பத்தி செய்கின்றன. புதிய வரிகள் இல்லாதிருக்கும் பொழுது, அதிகமான உற்பத்தி அதே அளவு அதிகமான வருமானத்தை அளிக்கிறது. ஆனல், இறுதிநிலைப் பொருள் உற்பத்தி செலவு (MPC) ஒன்றுக்குக் குறைவாக இருப்பதனுல், அதிகமான நுகர்வு Δc, Δy ஐ விடக் குறைவாக இருக்கிறது. இங்குள்ள வேறுபாடு கண்டுபிடிப்புகளின் (inventories) திட்டமிடப்படாத குவிப்பினைக் குறிக்கின்றது. இது I_n ஆகும். திட்டமிட்ட முதலீடுகளை நீக்கினுல்தான் சமநிலை ஏற்படும். இல்லை யென்ருல் பொருள்களின் விலை குறைந்து, உண்மையான கூலி அதே அளவில் இருக்கும் பொழுது உற்பத்தி பழைய மட்டம் y_0

வை அடையும் அங்காடியில் ஒரு பொருள் தேங்கா வண்ணம் இயங்கிடும் சக்தியும் செயலிழந்து விடுகின்றது.

தொன்மைப் பொருளியல் வாதிகள் இந்தக் கருத்தினை ஏற்றுக் கொள்ளவில்லை. உழைப்புச் சந்தையில் தொழிலாளர்கள் இருக்கும் வரை அங்கிருக்கும் போட்டி, கூலியையும் விலையையும் பாதித்து (pressure) பணத்தின் உண்மையான மதிப்பு அதிகரித்து, வட்டி வீதத்தைக் குறைத்து முதலீடு அதிகரித்து வருவாய்மட்டம், உற்பத்தி வேலை வாய்ப்பு உயரும். விரும்பா வேலையின்மை இருக்கும் பொழுது விலைகளும் கூலியும் குறைந்துகொண்டே இருக்கும். வேலையின்மை நீக்கப்படும்வரை முதலீடும் வருவாயும் அதிகரிக்க வேண்டும்.



படம்—24

மேலே உள்ள வரைபடம் 24-ல் LM_0 வளைகோட்டினை IS வளை கோடு முதன் முறையாகச் சந்திக்கும் போது, வருமானமட்டம் y_0 ஆகவும், வட்டி வீதம் i_0 ஆகவும் உள்ளன. கூலியும், விலையும் குறையும் பொழுது பண அளிப்பு அதிகரித்து LM கோடு வலது பக்கம் மாறுகிறது. வட்டிவீதம் குறைந்து திட்டமிட்ட முதலீடு உயருகிறது. வருமானம் y_1க்குக் குறைவாக இருக்கும் பொழுது கூலியும் விலைகளும் தொடர்ந்து குறைகின்றன. அப்பொழுது LM கோடு வேலையின்மை நீங்கும் வரை வலதுபக்கம் மாறும். கடைசி சமநிலை LM_1 கோடு IS கோட்டினை வெட்டும் போது வருமானம் y_1 ஆகவும் வட்டி வீதம் i_1 ஆகவும் இருக்கின்றன. அதனால் தொன்மைப் பொருளியல் வாதிகள் பணக்கூலியைக் குறைத்து

உண்மையான கூலியைக் குறைக்க முடியும் என்று நம்புகின்றனர். ஆனால், கேயின்ஸ் அப்படி இருக்க வேண்டிய அவசியம் இல்லை என்கிறார்.

முழு வேலை வாய்ப்புள்ள உருவக வளர்ச்சி

(Models of growth with Full Employment)

முன்னுரை :

மேலே காணும் பகுதிகளில் கூறப்பட்ட கோட்பாடுகள், விளக்கங்கள் அனைத்தும் அவற்றிற்குப் பொருத்தமான ஒரு சில எடுகோள்களின் அடிப்படையில் எழுந்தவைகளாகும். தற்போது இவைகளைக் கணித வாயிலாக ஆராய்வோம்.

இடு பெயர்கள் (Nomenclature)

P—இலாபம்

W—கூலி

K—மூலதனத் தொகுதி (capital stock)

Y—உற்பத்தி, வருமானம்

C—நுகர்வு

S—சேமிப்பு

L—வேலைவாய்ப்பு தொழிலாளர்கள் எண்ணிக்கை

T—கால அளவு

$s = \frac{S}{Y}$ சேமிப்பின் முனைப்பு

$w = \frac{W}{L}$ கூலி வீதம்

$G = \frac{Y}{L}$ ஒரு ஆளின் உற்பத்தி

$K = \frac{K}{L}$ தனி நபர் மூலதனம்

$V = \frac{K}{Y}$ மூலதன உற்பத்தி விகிதம்

$P = \frac{P}{K}$ இலாப வீதம்

$\frac{I}{V}$ — உற்பத்தி மூலதன விகிதம்

G — ஒரு மாறியின் வளர்ச்சி வீதம் (growth rate in a variable)

R — வட்டி வீதம்

மூலதனத் தொகுதி அப்பொழுதும் ஒரு குறிப்பிட்ட கால ஆய்விலும், ஒரு குறிப்பிட்ட நேரத்திலும் குறிப்பிட வேண்டும். வருமானம், உற்பத்தி, நுகர்வு, முதலீடு ஆகியவைகள்கள் மூலதன இருப்பிலிருந்து பெறப்படும். வெளிப்படும் பொருள்கள் அனைத்தும் எப்பொழுதும் கால அளவைப் பொறுத்து மாறுபடும்.

y என்பது ஒரு அலகு கால அளவுக்குக் கிடைக்கப் பெறும் வருமானம் அல்லது உற்பத்தி எனக் கொண்டால் 8t கால அளவில் உற்பத்தி செய்யப்பட்ட வருமானம் y △ 1 ஆகும். நுகர், சேமிப்பு, வேலை வாய்ப்பு, கூலி, இலாபம் ஆகியவைகள் மனித 'உழைப்பு நேரத்தின்' காலத்தின் மூலம் கணக்கிடப்படுகிறது. இவ்வாறு கண்டுபிடிப்பதற்குக் காலப்பரிமாணம் (ti ne dimension) என்று பெயர்.

இரண்டு பொருள்களின் போக்கின் (flow) விகிதம் கால அளவின் கீழ் வராது. எடுத்துக் காட்டாக, சராசரி சேமிக்கும் முனைப்பு $s = \frac{s}{y}$ என்று கிடைக்கின்றது. இது நேரத்தைச் சார்ந்த

தல்ல. இறுதி நிலை சேமிக்கும் முனைப்பு $\frac{ds}{dy}$ எனக் கிடைக்கிறது.

$P = \frac{p}{k}$ என்ற இலாப விதத்திற்குக் கால அளவு உண்டு. ஏனெனில்,

k என்பது காலத்தைச் சார்ந்ததல்ல. ஒரு ஆள் மூலதனத் தொகுதி

விதம் $k = \frac{K}{L}$. இது $\frac{1}{t}$ கால அளவில் கிடைக்கப் பெறுகிறது.

உருவகங்கள் அமைப்பு : (Making of Models) உருவகங்களின் அமைப்பு y, k, l என்ற உருமாறிகளோடும் (parameter) சேமிக்கும் முனைப்பு மூலதன உற்பத்தி விதம் ஆகியவைகளோடு அமைக்கப் படும்.

$Z \equiv C+I$ என்ற முற்றொருமை நிலவுகின்ற ஒன்றாகும். இதில் Z-மொத்தத் தேவை அல்லது வாங்கும் பொருள்களையும், C-நுகர் வையும், I-முதலீடுகளையும் குறிக்கும்.

தொடர்புச் சார்புகள் (Functional Relations) நுகர்வு வருமானத்தைப் பொறுத்திருப்பதால் குறிப்பிட்ட கால அளவு.

$C_t = C(Y_t)$ என்று எழுதலாம். இது நேர் கோட்டுச் சார்பாகும் (Linear Function). ஆகவே, இதை $C_t = CY_t$ எனவும் எழுதலாம். இதில் C என்பது ஒரு மாறிலி (constant).

உரு அமைப்பின் நிபந்தனைகள் (conditions of model). ஒரு உருவகத்தில் செயல்படுதலைச் சமநிலை, சமநிலா நிலை என இரு நிலையாகப் பிரித்து அதைப் போக்கு நிபந்தனைகள் (flow conditions) இருப்பு நிபந்தனைகள் (stock conditions) எனக் குறிக்கலாம். எடுத்துக் காட்டாகப் போக்கு நிபந்தனை உருவமைப்பு தேவை, உற்பத்தி சரி செய்தல் ஒரு கால அளவு தாமதமாக இருக்கிறது எனின்,

$Y_t = Z_{t-1}$ எனக் கிடைக்கும். இருப்பு நிபந்தனையில் மூலதனத் தொகுதி K_t பயன்படுகிறது என்று வைத்துக் கொண்டால் ஒத்த முழுசக்தி உற்பத்தியைக் கீழே கொடுக்கப்பட்ட சமன்பாடாக எழுதலாம்.

$$K_t = vY_t$$

தொடர்ச்சி எதிர்கால ஆய்வு (continuous issues time analysis) கால ஆய்வில் நேரத்தின் போக்கு என்பவை சம அளவுள்ள நேர அலகுகளாகக் குறிக்கப்படுகிறது. அதனால் $t = 0, 1, 2, 3 \ldots\ldots$ என்ற கால அளவுக்கு Y_t என்ற உற்பத்தி மாறிக் கொடுக்கப் படுகின்றது. கொடுக்கப்பட்ட உரு அமைப்பு இயக்கநிலை (dynamic) கொண்டதாயின் உருவகத்தின் கட்டுப்பாடு ஒரு சமன் பாடாகத் தரப்படும். அச் சமன்பாடுகள் வேறுபாட்டுச் சமன் பாடுகளாக (difference equation) இருக்கும்.

எடுத்துக்காட்டாக, $Y_t = Z_{t-1}$ (கொடுக்கப்பட்டுள்ளது.)

∴ t-1 என்ற கால அளவுக்கு முற்று ஒருமை (identity)

$Z = C + I$ என்பதை

$Z_{t-1} = C_{t-1} + I_{t-1}$ என எழுதலாம்.

$Y_t = Z_{t-1} = C_{t-1} + I_{t-1}$ எனக் கிடைக்கப்பெறும்.

ஆனல்,

$$C_{t-1} = cY_{t-1}$$

$Y_t - cY_{t-1} = A$ இதில் $A = I_{t-1}$ என்பது ஒரு மாறிலியாகும்.

$$\therefore Y_t - (1-s)\, Y_{t-1} = A \quad \ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots \quad (1)$$

இதில் $s = 1 - c$ ஆகும்.

(1) - ன் தீர்வு $Y_t = \frac{A}{s} + \left(Y_0 - \frac{A}{s}\right)(1-s)^t$ எனக் கிடைக்கும்.

தொடர் ஆய்வில் நேரம் தொடர்ச்சி போக்கு உடைய தென்றல் (time flows continuously) உற்பத்தி $Y(0)$ கொடுக்கப் பட்ட t நேரத்தில் கிடைக்கப் பெற்றதாகும்.

Δ_t காலத்தில் அதனுடைய மொத்த மதிப்பு $Y(t)\Delta_t$ ஆகும்.

ஆதலால், இயக்க உரு அமைப்புகளின் நிபந்தனைகள் ஒரு வகைக் கெழுச் சமன்பாடாகச் (differential equation) சுருக்கப்படுகிறது.

அது $\frac{dy}{dt} = \lambda (z-y)$ என்பதாகும்.

இதில் λ என்பது ஒரு மாறிலி.

$$\frac{1}{\lambda} \frac{dv}{dt} = Z\text{-}Y = C+1\text{-}Y = cY+A\text{-}Y$$

$$= A\text{-}sY \qquad (\because s = 1\text{-}c)$$

$$\frac{1}{\lambda} \frac{dy}{dt} + sy = A \text{ .... } (2)$$

இது முதல் வரிசை முதற்படிச் சமன்பாடாகும். (first order linear differential equation) இதனுடைய தீர்வு.

$$Y = \left(Y_0 - \frac{A}{s}\right) e^{-\lambda st} + \frac{A}{s} \text{ .... } (3)$$

எனக் கிடைக்கிறது.

நிலைத்த (stationary) நிலைக்கு ஒறுங்குகையில் (converges)

இவ்விரு தீர்வுகளும் $Y = \frac{A}{s}$ என ஆகிறது.

இதில் வகைக் கெழுச் சமன்பாட்டையே தொடர்ச்சி ஆய்வுகளுக்குப் பயன்படுத்தலாம். ஏனெனில், அது மிகவும் எளிது.

இரண்டாவது வகை எடுத்துக்காட்டுகளில் F (K, L) என்ற உற்பத்திச் சார்பை எடுத்துக் கொள்வோம். இதில் K என்பது முதலீடு, L என்பது வேலையாகும். F என்பது எப்போதும் நேர் கோட்டுச் சமப்படித்தான சார்பாக (Linear homogeneous

function) இருக்கும். இவற்றின் நிபந்தனை என்னவெனில், λ என்ற ஒரு மாறிலிக்கு

$$F(\lambda K, \lambda L) = \lambda F(K, L)$$ எனப் பெறப்படும்.

F (K, L) என்பது நேர்கோட்டுச் சமப்படித்தான சார்பு எனில் இதிலிருந்து நாம் இரண்டு முடிவுகள் பெறலாம்.

1. ஏதாவது ஒரு மாறிலி α, $(0 < \alpha < 1)$-க்கு

$$F(K, L) = K^{\alpha} L^{1-\alpha}$$ எனப் பெறப்படும்.

2. $F(K, L) = L f\left(\frac{K}{L}\right)$ எனப் பெறப்படும். இதில்

$$f\left(\frac{K}{L}\right) = F\left(\frac{K}{L}, 1\right)$$ என்பதாகும்.

திருபணம் 1 :

$$F(K, L) = L^{\alpha} K^{\alpha} L^{1-\alpha}$$ (கொடுக்கப்பட்டுள்ளது)

$$F(\lambda K, \lambda L) = (\lambda K)^{\alpha} (\lambda L)^{1-\alpha}$$

$$= \lambda^{\alpha} . \lambda^{1-\alpha} . K L^{1-\alpha}$$

$$= \lambda . K^{\alpha} . L^{1-\alpha} = \lambda F(K, L)$$

∴ F (K, L) என்பது ஒரு நேர் கோட்டுச் சமபடித்தான சார்பாகும் (Linear homogeneous function).

குறிப்பு : இதுவே காப் க்லஸ் (Cobb - Douglas) சமன்பாடாகும்.

திருபணம் 2 :

$$F(\lambda K, \lambda L) = \lambda L f\left(\frac{K}{\lambda L}\right)$$

$$= \mu L. f\left(\frac{K}{L}\right) = \mu F(K, L)$$

∴ F (K, L) என்பது நேர்கோட்டுச் சமப்படித்தான சார்பாகும்.

உதாரணம் 1 :

கீழே கொடுக்கப்பட்ட உருவகங்கள் தொடர்ச்சி உறுப்புகளைக் கொண்டுள்ளதாகவும் எல்லா நிபந்தனைகளையும் பூர்த்தி செய்வனவாகவும் இருக்கட்டும்.

$Y = Z$, இதில் $Z = C+I$, $C = cY$; $I = vDy$. இதில் மாறிலிகள் $O < C < I$ என்றும் $v > O$ என்றுமிருக்கட்டும். வகைக்கெழுச் சமன்பாட்டைக் கண்டுபிடித்து $Y = Y_{0}e^{gt}$ எனக் காட்டுக.

இதில் $g = \frac{s}{v}$ ($s = 1\text{-}c$) ஆகும்.

நிறுவல் : $Z = C+I = cY + v\frac{dy}{dt}$ ஆகும்.

ஆனல், $Y = Z = cY + v\frac{dy}{dt}$

$$v\frac{dy}{dt} = Y\text{-}cY = (1\text{-}c)\,Y$$

$$\frac{dy}{dt} = \frac{1\text{-}c}{v}\,y\;\frac{s}{v}\;Y \quad (\because 1\text{-}c = s)$$

$$\frac{dy}{dt} = gY \quad (\because \frac{s}{v} = g \text{ கொடுக்கப்பட்டுள்ளது.}$$

$\frac{dy}{dt} = gY$ என்பது ஒருவகைக் கெழுச் சமன்பாடாகும்.

$$\frac{v}{y} = gdt$$

இரு பக்கமும் தொகையிட

$$\int \frac{dy}{y} = \int gdt$$

$$\log Y = gt + A$$

t = o என்றிருக்கும் பொழுது Y = Y_e என்று வைத்துக் கொள்வோம்:

$$\log Y_o = g(o) + A$$

$$\log Y_o = A$$

$$\therefore \log = gt + \log Y_o$$

$$\log Y - \log Y_o + gt$$

$$\log\left(\frac{Y}{Y_o}\right) + gt$$

$$\therefore \frac{Y}{Y_o} + e^{gt}$$

$$Y + Y_o e^{gt}$$

வேண்டப்பட்டது நிரூபித்தாகி விட்டது.

முழு வேலை வாய்ப்புடன் கூடிய வளர்ச்சி உருவங்கள்

இங்கு தொடர்ந்த முழு வேலை வாய்ப்பில் உற்பத்தி மாருமல் வளரும் உருவகத்தைப் பார்ப்போம். மூலதனப் பெருக்கத்திஞல் தொழில் நுட்ப வளர்ச்சி. மக்கள் தொகை வளர்ச்சி, உற்பத்தி ஆகியவைகளைப் பார்ப்போம். நம்முடைய அன்ருட வாழ்க்கையில் எந்த ஒரு உருவங்களோ, செயல்களோ குறைந்த கால அளவில் அவை செயல்படுவதை வைத்து நம்மு

டைய தேவை பூர்த்தி அடைந்து விட்டது எனக் கொள்ள முடியாது. அவைகள் குறைந்த கால அளவிற்கு மட்டுமே பயன்படுமேயானுல், அதனுல் யாதொரு உபயோகமில்லை. ஆகையால் நீண்ட கால அளவில் ஏற்படக் கூடிய நிகழ்ச்சிகளை முன் கூட்டியே கூறவல்ல உருவங்களை நாம் இப்பொழுது பார்க்கலாம்.

அடிப்படை உருவங்கள் (Basic Models) முதலீடு முழு வேலை வாய்ப்பு இருக்கும் அளவுடையதாகக் கொண்டு உற்பத்தி சார்பு, நுகர்வு சார்பு, உழைப்பு அளிப்புச் சார்பு. சார்பிலா வெளிப்படை முதலீடு ஆகியவற்றைப் பெறுகிறேம். மேற்கூறியவைகளைக் கொண்டு

$$\frac{DK}{K} = r \log\left\{\frac{py\text{-}wl}{(l+c)\, rp^{k}}\right\} \text{.................} \quad (4)$$ என்ற

முதலீட்டுச் சமன்பாட்டைப் பெறுகிறேம். இங்கு r-ன் வழி முழு வேலை வாய்ப்பு அளிக்கக் கூடியதாக இருக்கும் என்பது எடுகோள்.

இப்பொழுது உற்பத்திச் சார்பு மற்றச் சார்புகளின் உறுப்பினதாக வைத்துக் கொள்வோம். இதையே நாம்

$$L = e^{-pt}\ F(y,k) \text{.......................} \quad (5)$$

என எழுதுகிறேம். இதில் L, Y, K, முறையே வேலை செய்பவர்களின் எண்ணிக்கை, உண்மை நிகர வருமானம், மூலதனம் அளவு P- மிகைநிலை எண் என்பதாகும்.

F (Y-K) என்பது Y.K-யில் தொடர்ச்சி சார்பாகும்.

F (Y, K) ஆகியவற்றின் தன்மைகள் :

i) F (Y, K) என்பது ஒரு மிகை சார்பாகும். இதில், Y, K-ம் மிகை வெக்டர்கள் (vector)

ii) F (Y, K) என்பது சமபடித்தானதாகும்.

iii) $\frac{\sigma F}{\sigma Y} > 0$ என்பது மிகையாகும்.

iv) $\frac{\sigma F}{\sigma K} < 0$ என்பது குறையாகும்.

v) $Y \to \infty, \quad F(Y, K) \to \infty$

vi) $Y \to 0, \quad F(Y, K) \to 0$

சமன்பாடு (4) தொழிலின் நுண்ணியல் இயற்கை வளர்ச்சியைக் குறிக்கும்.

கொடுக்கப்பட்ட மூலதனத்தின் அளவு உற்பத்தி செய்ய விகிதாச்சார வேலையாட்கள் குறைப்பு என்பது Y-க்கும் K-க்கும் தொடர்பற்றதாக இருக்கும்.

∴ தொழில் நுட்ப முன்னேற்றப் பரஸ்பரம்

$$Y = e^{pt} G(L, K) \ldots\ldots \quad (6)$$

என்பதிலிருந்து கிடைக்கப் பெறும். மேற்கூறிய சமன்பாட்டில் தொழில் நுட்ப முன்னேற்றம் பரஸ்பரமா யிருக்கையில் y-ன் விகிதாச்சார உயர்வும் K-க்குத் தொடர்பற்றதாக இருக்கும். எடுத்துக்காட்டாக L-ம், y-ம் தொழில் நுட்ப முன்னேற்றப் பரஸ்பரத்தில் இருக்கும் பொழுது காப் டக்லஸ் தொடர்புச் சார்பு கிடைக்கிறது. அதாவது,

$$L = Be^{-pt} y^{b} k^{1-b} \ldots\ldots \quad (7)$$

என்பது கிடைக்கிறது. மேலே கூறப்பட்ட உருவமைப்புக்குக் கீழ்க்கண்ட பூர்த்தியாக்கும் சமன்பாடுகள் கிடைக்கின்றன.

$$C = (1 - s) Y \ldots\ldots \quad (8)$$

$$Ls = Lo\, e^{lt} \ldots\ldots \quad (9)$$

$$Y = C + DK \ldots\ldots \quad (10)$$

$$L = Ls \ldots\ldots \quad (11)$$

இவைகளில் C என்பது உண்மையான நுகர்வு, Ls என்பது உழைப்பு அளிப்பு, Lo மிகை நிலை எண்.

மேலே கொடுக்கப்பட்டுள்ள சமன்பாடுகளான (4), (8), (9), (10), (11) ஆகியவை Y, C, K, Ls, L ஆகியவற்றின் பாதைகளை நிர்ணயிக்கிறது.

சமன்பாடு (8) என்பது நிலை வீதா வருமானம் சேமிக்கப் படுவதின் சமன்பாடாகும். சமன்பாடு (9) உழைப்பின் அளிப்பு நிலை வீதாச்சாரத்தில் வளரும் எனக் காட்டுகிறது. சமன்பாடு (10) உற்பத்தித் தேவைக்குச் சமமாகிறது எனக் காட்டுகிறது. உழைப் புத் தேவை அளிப்பிற்குச் சமம் எனச் சமன்பாடு (11) காட்டுகின் றது. ஆகவே, இங்கு முழு வேலைவாய்ப்பு நிலவுகிறது. இச்சமன் பாட்டை DK-மூலமான நிபந்தனை எனக் கொள்வோம். எந்த நேரத்திலும் c-யும், y-யும் நீக்குவதால் கிடைக்கும் y-ன் மதிப்பாகிய DK, Ls-க்கு சமம்.

C, L, Ls, என்பவைகளைக் கொடுக்கப்பட்ட சமன்பாடு களிலிருந்து,

$L = e^{-pt} F(Y, K,)$ $Ls = Lo\, e^{lt}$ என்பனவற்றிலிருந்து நீக்க

$$F(Y, K) = L.e^{pt}$$

$$= Ls^{e^{pt}}$$

$$= Lo^{e^{lt}} . e^{pt}$$

$$= Lo^{e^{(s+p)t}}$$

அதாவது $F(y,k) = Lo^{e^{(l+p)t}}$ .... (12)

சமன்பாடுகள் $Y = C + DK$, $C = (1-s)\,Y$ ஆகியவை களிலிருந்து C ஐ நீக்க

$$Y = (1-s)\,Y + DK$$

$$Y = (1-s)\,Y = DK$$

$$Ys = DK \ldots\ldots\ldots\ldots\ldots \quad (13)$$

மேலே கொடுக்கப்பட்டுள்ள (12), (13) சமன்பாடுகள் ஒரு குறிப்பிட்ட தீர்வை பெறும். அவை யாவன:

$$Y = Y^{*} e^{(p+l)t}$$

$$K = K^* e^{(p+1)t} \text{ என்பனவாகும்.}$$

இதில் Y*ம். K*ம் நிலை எண்கள். Y, K ஆகியவற்றின் மதிப்புகளைச் சமன்பாடு (12), (13)-ல் பிரதியிட

$$\left.\begin{array}{r} F(Y^*, K^*) = Lo \\ (p+1) K^* = sY^* \end{array}\right\} \qquad (13a)$$

F என்பது ஒரு படி சமபடிக் கோவையாகும். மேலே கொடுக்கப்பட்ட இரு சமன்பாடுகளும்

$$Y^* = \frac{(p+1) Lo}{F(p+1, s)} \qquad (14)$$

$$K^* = \frac{s Lo}{F(p+1, s)} \qquad (15)$$

என்ற தீர்வுகளைப் பெற்றிருக்கும்.

இவைகளில் $Y^* e^{(1+p)t}$, $K^* e^{(p+1)t}$ என்பவைகள் (p + 1) ஐ சமநிலை வளர்ச்சி வீதமாகக் கொண்டு சமநிலை வளர்ச்சி உற்பத்தி மூலதனம் ஆகியவற்றின் முறையான வழியாகும்.

இப்பொழுது அது சமநிலை உடையதாக இருக்கிறது என்று காண்பிப்போம்.

அதாவது t-முடிவிலாத் தன்மை அடையும் பொழுது இந்த மாறிகளின் விகிதாச்சார விலகல்களின் சமநிலை வளர்ச்சி விதிகள் பூஜ்யத்திற்குச் செல்லுமெனக் காண்பிப்போம்.

$$\log\left\{\frac{Y}{Y^* e^{(p+1)t}}\right\} = y \text{ எனக் கொள்வோம்.}$$

$$\log\left\{\frac{K}{K^* e^{(p+1)t}}\right\} = k \text{ எனக் கொள்வோம்.}$$

$$\therefore\ Y = e^{y}.\ Y^{*}\ e^{(p+l)t}$$

$$K = \epsilon^{k}\ .\ K^{*}\ e^{(p+l)t}$$

Y-யையும், K-யையும் சமன்பாடு (12)-ல் பிரதியிட

$$F\ (\epsilon^{y}.\ Y^{*},\ e^{k}\ K^{*}) = Lo$$

$$F\ (e^{y-k}y^{*},\ K^{*}) = Lo\ e^{-k}$$

$$k = \log K - \log K^{*} - \log e^{(p+l)t}$$

$$K = \log K - \log K^{*} - (p+l)\ t$$

இரு பக்கமும். t-ன் பொருட்டு வகைக் கெழ எடுக்க

$$D = \frac{d}{dt}$$

$$Dk = D \log K - (p+l)$$

$$Dk = \frac{DK}{K} - (p+l)$$

$$Dk = \frac{SY}{K} - (p+l) \quad \cdots\cdots\cdots\cdots\cdots\cdots \quad (16)$$

(∵ சமன்பாடு (13) லிருந்து)

$$Y = \log\left\{ y/[y^{*}\ e\ \ (p+l)t] \right\}$$

$$K = \log\ \left\{ K/[K^{*}\ e\ (p+l)t] \right\}$$

$$y - k = \log\left\{ \frac{Y}{y^{*}\ e\ (p+l)t} \right\} - \log\left\{ \frac{K}{k^{*}\ e\ (p+l)t} \right\}$$

$$= \log\left(\frac{Y}{y^*}\ \frac{K^*}{K}\right)$$

$$\frac{Y}{Y^*}\ \frac{K^*}{K}\ e^{y\cdot k}$$

$$\frac{Y}{K^*} = \frac{Y^*}{}\ e^{y-k}$$

$$\therefore \frac{sy}{k} = s\ \frac{Y^*}{K^*}\ e^{y-} \qquad \ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots \qquad (17)$$

$$\frac{SY}{K} = s\ \frac{(p+l)}{s}\ e^{y-k} \quad \left\{ \because (14)\ \&\ (15) \right\}$$

$$\frac{sy}{K} = (p+l)\ e^{y-k}$$

$$DK + (p+l) = (p+l)\ e^{y\cdot k} \left\{ \because (16)\ \text{ன்பதிலிருந்து} \right\}$$

$$Dk = (p+l)\ e^{y-k} - (p+l)$$

$$Dk = (p+l)\ (e^{y-k-l})$$

சமன்பாடு (13a) ; (17)ஆகியவற்றிலிருந்து

$$F\left\{ Y^* \left(\frac{DR}{p+l} + 1\right) ; K^* \right\} = Loe^{-k} \ldots\ldots\ldots \qquad (18)$$

Dk என்பது K-ன் சார்பாக உள்ள தொடர்ச்சி குறையும் சார்பாகும். ∴ k-ன் எல்லா மதிப்புக்கும் அந்தச் சார்பு தொடர் முறை சார்பாக ஆகி k = O என்று வரும் பொழுது அச்சார்பு பூஜ்யத்தை அடைகிறது.

$$\underset{t \to \infty}{\text{எல்லை}}\ K = O \qquad \ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots \qquad (19)$$

அதே போலச் சமன்பாடு (14), (13a), (19) ஆகியவைகளைக் கொண்டு,

$$\lim_{t \to \infty} y = 0$$ என நிரூபணமாகிறது. .... (20)

இதிலிருந்து $\frac{K^*}{Y^*}$ என்று மூலதனம், உற்பத்தி விகிதம் கிடைக்கும்.

இப்பொழுது காப்-டக்லஸ் உருவமைப்புத் தொடர்பைக் காண்போம்.

$$L = Be^{-pt}\, Y^b\, K^{1-b}$$

$$F = B.\, Y^b.\, K^{1-b}$$

$$F(Y\, K) = B\;\, Y^b.\;\, K^{1-b}$$

$$F(p+1, s) = B\,(p+1)^b\;\, s^{1-b} \quad .... \quad (20a)$$

இதைச் சமன்பாடு (18) .ல் பிரதியிட

$$L_o e^{-k} = B\,(Y^*)^b \left\{ \frac{DK}{p+1} + 1 \right\} b\,(K^*)^{1-b} \quad .... \quad (21)$$

சமன்பாடுகள் (14), (15) & (20_a) ஐப் பயன்படுத்த

$$= L_o \left\{ \frac{D\,K}{p+1} + 1 \right\}^b$$

$$Dk = (p+1)\;\, (e^{-k/b} - 1) \quad .... \quad (22)$$

இவற்றின் தீர்வுதான்

$$k = b \log \left\{ (e^{k(o)/b} - 1) e^{-(p+1)\,t/b} + 1 \right. \quad .... \quad (23)$$

k-ன் விளக்கத்திலிருந்து

$$K = \left\{ K(o)^{1/b} - K^{*\,1/b} + K^{*1/b}\, e^{(p+1)\,t/b} \right\}^b ...(24)$$

K-ன் மூலமாக

$$Y = \left\{ B^{-1} L_o{}^{c} (p+1)^{t} k^{b-1} \right\}^{1/b} \quad \ldots\ldots\ldots\ldots \quad (25)$$

என்பதைச் சமன்பாடுகள் (7), (9), (11) ஆகியவைகளை உபயோகப்படுத்திப் பெறப்படும்.

கூலியும் உறுதித் தேவையும்

(Wages and Effective Demand)

கூலி விதத்தைப் பற்றிக் கேயின்ஸ் கருத்து : (Keynes views on wage rates)

முதலாளித்துவக் கொள்கைகளைப் பின்பற்றும் இவ்வுலகில் பிகு உருவாக்கிய சே விதியும், தொன்மைப் பொருளியல் வாதிகள் தன்னைத் தானே சரிப்படுத்தும் (automatic adjustment) தேற்றமும் உபயோகமற்றவை ஆகிவிட்டன என்று கேயின்ஸ் கூறுகின்றார். தொழிலாளிகள் குறைவான கூலி வீதத்தை ஏற்றுக் கொண்டால் வேலையின்மை நீங்கிவிடும் என்பதைக் கடுமையாகக் கேயின்ஸ் எதிர்த்தார். கூட்டு பேரம், தொழிற் சங்கங்கள், குறைந்த கூலிச் சட்டம், வேலையின்மைக் காலச் சமுதாயப் பாதுகாப்புத் திட்டங்கள் போன்றவைகள் மூலம் தற்கால ஜனநாயகப் பொருளாதாரத்தில் உற்பத்தியைப் பெருக்கும் பொழுது தொன்மைப் பொருளியல் வாதிகள் கருத்து நியாயமானதாக இருந்தாலும் அவர்கள் நிபந்தனைகள் இயற்கைக்கு மாறானதாக இருக்கிறது.

கொடுக்கப்பட்ட வேலை வாய்ப்பில் உண்மைக் கூலி வீதம் எவ்வளவு இருக்கும் என்பதைத்தான் கூறுகிறதே ஒழிய வேலை அளவு எப்படி நிர்ணயிக்கப்படுகிறது என்பதை விளக்கவில்லை. கேயின்ஸ் கருத்துப்படி உறுதியான தேவைதான் வேலை அளவை நிர்ணயிக்கிறதே ஒழிய முதலாளிக்கும் தொழிலாளிக்குமுள்ள கூலி பேரமல்ல. மொத்தத் தேவை (aggregate demand) போதாமல் இருப்பதால் தான் வேலையின்மை ஏற்படுகிறது. தொழிலாளர்கள் இறுதிநிலை உற்பத்திக்குச் சமமான கூலியை ஏற்றுக் கொள்ள மறுப்பதால் வேலையின்மை ஏற்படுகிறது என்பதை ஏற்றுக் கொள்ள முடியாது. தேவை வேலையை நிர்ணயிக்கிறது. வேலை

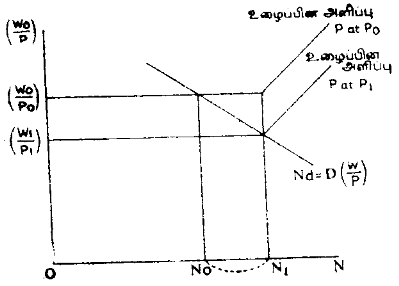
இறுதிநிலை உற்பத்தியை நிர்ணயிக்கிறது. தற்பொழுது இருக்கும் உண்மைக் கூலி வீதத்தின் பயன்பாடு உழைப்பின் இறுதிநிலை பயன்மையின்மைக்குச் சமமாக இருந்தால் மொத்தத் தேவை அதிகரித்து வேலை மட்டத்தினை அதிகரிக்கமுடியாது என்று கேயின்ஸ் விவாதிக்கிறார். பொதுவாகப் பொருள்களின் விலை உயரும் பொழுது பணக்கூலி உயர வேண்டுமென்று தொழிலாளர்கள் கூறுவார்களேயானால், மொத்தத் தேவையை அதிகரிப்பதால் ஏற்படும் விளைவு விலை பணவீக்கம் தானே ஒழிய வேலை வாய்ப்பு அதிகரிக்காது. அல்லது வேலை வாய்ப்பு சிறிது உயரக் கூடும்.

தற்காலப் பணக் கூலியில் வேலையில்லாத தொழிலாளர்கள் வேலை ஏற்றுக் கொள்ள மறுக்க மாட்டார்கள். "நிலவும் உண்மைக் கூலி உழைப்பின் இறுதிநிலை பயன்மையின்மைக்குச் சமமாகாது. அதனால் உண்மையான கூலி குறைவாக இருந்தாலும் நிலவும் கூலியில் தொழிலாளர்கள் அதிகமான வேலையை ஏற்றுக் கொள்வார்கள்"[9] பொதுவாகப் பணக்கூலி குறைந்தால் அது பொருள்களின் தேவையைக் குறைக்கும். அதனால் தேவையை மாற்றி அமைப்பதனால்தான் வேலை வாய்ப்பினை அதிகரிக்க முடியுமே ஒழிய கூலி வீதத்தினால் அல்ல என்பது கேயின்ஸ் கருத்து. கூலியும், விலையும் குறைந்து வேலையின்மை மட்டத்தைக் குறைக்காவிடில் கூலியும், விலைகளும் ஏன் தொடர்ந்து குறைவது கிடையாது? இது நிகழவே நிகழாது. தொழிற்சங்கங்கள் இருக்கும் பொழுது தொழிலாளர்கள் தங்கள் கூலி குறையாவண்ணம் பார்த்துக் கொள்ளமுடியும். வேலை வாய்ப்பு குறைந்தாலும் இடர் பல ஏற்றுப் பெற்ற கூலி உயர்வைக் காப்பாற்றுவதற்கு முயலுகின்றனர். கேயின்ஸ் உழைப்பின் அளிப்பு, பண மாயையைப் பொறுத்தது என்கிறார். வரைபடம் 25-ல் காட்டியிருப்பதுபோல உழைப்பின் அளிப்பு பணக் கூலி வீதத்தைப் பொறுத்தது.

வரைபடம் 25-ல் wo பணக் கூலி வீதத்தையும், po நிலவும் விலை மட்டத்தையும் குறிக்கிறது. பணக் கூலி wo இருக்கும் பொழுது தொழிலாளர்கள் O-விருந்து N, வரை வேலை செய்ய முன் வருவார்கள். அதனால் உழைப்பு அளிப்புக் கோடு $\frac{wo}{po}$ படுக்கையாக (horizontal) இருக்கிறது. பணக் கூலி வீதம் wo குறையாவிட்டாலும் வேலை செய்ய விரும்புகிறவர்கள் அத்தனை

9 Hansen - A guide to Keynes-p.22-23.

பேரும் வேலை ஏற்றுக் கொண்ட பிறகு அதிகமான தொழிலாளிகள் வேண்டுமென்றால் கூலி வீதம் உயரும். அதனால் N, அடைந்த பிறகு உழைப்பின் அளிப்புக் கோடு உழைப்புத் தேவைக் கோட்டினை No-ல் வெட்டுகிறது. அதனால் $N_1 - No$ இந்த இரண்டிற்கும்

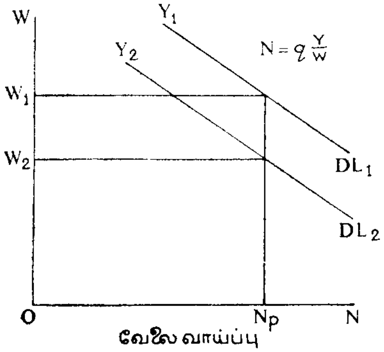


படம்—25

இடையே உள்ள தூரம் விரும்பா வேலையின்மையைக் காட்டுகிறது. அதாவது கொடுக்கப்பட்ட உண்மைக் கூலி வீதத்தில் வேலை செய்ய விரும்புகின்றனர். ஆனால் வேலை கிடைக்க வில்லை.

பணக் கூலி வீதம் குறையாத காரணத்தால் முழுவேலை வாய்ப்பினைக் கொண்டுவர உண்மைக் கூலி குறைந்து அதன் மூலம் மொத்தத் தேவையும் விலை மட்டமும் உயரவேண்டும். அப்படிப் பொருள்களின் விலை மட்டம் உயர்ந்தால் மொத்த உழைப்பின் அளிப்பு மாறுபடுகிறது. மேலும் விரும்பா வேலையின்மையும் நீக்கப்படும். அதனால் உண்மைக் கூலி $\frac{wo}{p_1}$-யில் உழைப்பின் தேவைக் கோடு அளிப்புக் கோட்டை N_1-ல் வெட்டுகிறது. அங்கு வேலை செய்ய விரும்புகிறவர்கள் அத்தனை பேரும் புதிய கூலி வீதத்தில் வேலை செய்கின்றனர். உண்மையான கூலி வீதம் குறைந்த போதிலும் புதிய கூலி வீதத்தில் வேலை செய்ய விரும்புகிறவர்கள் எண்ணிக்கை பழைய அளவாகவே இருக்கிறது. இதைத்தான் பண மாயை என்று கூறுகின்றோம்.

இப்பொழுது பிகு சமன்பாட்டினையும் கேயின்ஸ் உருவகத்தினையும் வரை படம் 26 மூலமாக விளக்குவோம். பிகு சமன்பாடு $N = q\frac{y}{w}$ N-வேலைவாய்ப்பு, q-நாட்டுவருமானம் y-லிருந்து தொழிலாளர்களுக்கு அளிக்கப்படும் கூலி, y-மொத்தப் பண வருவாய் அல்லது நாட்டு வருமானம், w-பணக் கூலி வீதத்தையும் குறிக்கும். அதனால் Nw=qy கேயின்ஸ் விளக்கத்தை, பிகு சமன்பாட்டின் மூலம் பார்த்தால் w குறைந்தால், y-ம் ஏறக்குறைய அதேவிகிதம் குறைந்து N மாறாமலிருக்கும். அங்கு q மாறினால் தான் N மாறும்.



படம்—26

(a) N-வேலைவாய்ப்பினைக் குறிக்கிறது. இது கிடை அச்சில் காட்டப்பட்டுள்ளது. w-கூலிவீதம் செங்குத்து அச்சு காட்டுகிறது. DL_1 என்பது N w-வோடு எவ்வாறு தொடர்பு கொண்டுள்ளது என்பதைக் காட்டுகின்ற தேவைத் தொடர்பு ஆகும். மாறாத கூலி வீதத்தில் எவ்வளவு வேலை வாய்ப்பு இருக்கிறது என்பதைக் காட்டும்.

(b) கூலி OW_1 ஆக இருந்தால் வேலைவாய்ப்பு ON_p ஆகும். மொத்தத் தேவை வருமானம் y_1 ஆக இருந்தால் உழைப்பின் தேவையை DL_1 கோடு காட்டுகிறது.

(c) கூலி வீதம் OW_2 ஆகக் குறைந்தால், உழைப்பின் அளிப்பும் அதே விகிதம் DL_2-க்குக் குறைகிறது. அதனால் மொத்தத் தேவை வருமானம் y_2 ஆகக் குறைகிறது. அங்கு வேலைவாய்ப்பு

தேவை வருமானம் y_2 ஆகக் குறைகிறது. அதனால் வேலைவாய்ப்பு மாறாமல் ON_0-ஆகவே இருக்கிறது. எனவே, உழைப்பின் தேவைத் தொடர்பு மாறுதல் மொத்தத் தேவை y மாறுவது போல் ஆகும். w-ல் ஏற்படும் மாறுதல் அதே விகித அளவு மாறுதலை y-ல் உண்டாக்குகிறது. ஆனால் q மாறுவது கிடையாது, உண்மையில் என்ன நடக்கும் என்பதை நம்மால் எதிர்பார்க்க முடியாது. அடுத்தபடியாகக் கூலி மாறுதல் வேலை வாய்ப்பில் என்ன விளைவுகளை உண்டாக்குகிறது என்பதைப் பார்ப்போம்.

கூலி சரிப் படுத்துவதும் வேலை வாய்ப்பும் (Wage adjustment and Employment) :

பணக் கூலி மாறுதல் பல சிக்கல்களை உண்டாக்கும் என்று கேயின்ஸ் கூறுகின்றார். கேயின்ஸ் குறை வேலை வாய்ப்பு சமநிலைக் கூலி கீழிறங்காததனால் என்று கூறுவது விவாதத்திற்குரியது. கூலி மாறுந்தன்மை உடையதாக இருந்து கீழ் நோக்கிச் செல்லு மானால் முழு வேலை வாய்ப்பிற்குக் குறைவாகவே சமநிலை ஏற்படும் என்பது ஏற்க முடியாது என்று தொன்மைப் பொருளியல் வாதிகள் கூறுகின்றனர். அதற்கு எதிராக, கேயின்ஸ் தன் கருத்துக்களைக் கூறுகின்றார். பொதுவாகக் கூலி குறைந்தால் தொகுவன உறுதித் தேவை அளவு நிலையாக இருக்கும் என்று தொன்மைப் பொருளியல் வாதிகள் கருதுவது தவறு என்று கூறுகின்றார். கூலி குறையும் பொழுது விலைகள் குறையும் என்பதை கேயின்ஸ் ஏற்றுக்கொண்ட போதிலும் குறிப்பிட்ட தொழிற்சாலையில் பணக்கூலி குறைந்தால் உற்பத்தி பெருகுவதற்குத் தூண்டுகோலாக இருக்கிறது என்பது எல்லாத் தொழிற் சாலைகளுக்கும் பொதுவாக அமையாது என்கிறார். பணக்கூலி குறைந்தால் முதலில் இருந்த மொத்த உறுதித்தேவை இருக்குமா ? இருக்காதா ?

குறிப்பிட்ட தொழிற்சாலையில் பணக்கூலி குறைந்து வேலையின்மையைக் குறைத்தால் அப்பொழுது மொத்தத்தேவை மாறாமல் இருந்தால் நல்ல விளைவுகளை உண்டாக்கும். துவிச்சக்கர வண்டித் தொழிற் சாலையில், வண்டிகளின் தேவை குறையாமல் இருந்தால் அங்கு கூலிக்குறைவு, வேலை வாய்ப்பினை அதிகரிக்கும். ஆனால், பொதுவாகக் கூலி குறைந்தால் வண்டிகளின் தேவை மாறாமல் இருக்கும் என்று எண்ண முடியாது. துவிச்சக்கர வண்டி தொழிற்சாலையில் தொழிலாளிகளின் கூலி குறைந்தால் வண்டியின் தேவை குறைவதைவிட உற்பத்திச் செலவு அதிகமாகக் குறையும். துவிச்சக்கர வண்டித் தொழிற்சாலை தவிர வேறு தொழிற் சாலைகளில் வேலை செய்பவர்களின் வாங்கும் சக்தி

மாறாமல் இருக்கும் பொழுது உற்பத்திச் செலவு குறைவதால் வண்டிகளின் விலை குறைந்தால் அதிகமான விற்பனை ஏற்படும். அதன் மூலம் வேலைவாய்ப்பு அதிகரிக்கும். அதே நேரத்தில் அந்தத் தொழிற்சாலையில் வேலை செய்பவர்கள் கூலி குறைவால் உண்மையான வருமானம் குறைந்து, மற்றப் பொருள்களின் விலை அதே அளவு இருக்கும் பொழுது அவர்கள் கஷ்டம் அதிகமாகிறது.

தொன்மைப் பொருளியல் வாதிகள் பொதுவாக எல்லாத் தொழில்களிலும் கூலிக்குறைவினால் பொருளாதார நிலை எப்படி மாறுபடுகிறது என்பதைக் கூறுகிறார்களே ஒழிய, குறிப்பிட்ட தொழிலில் கூலிக்குறைவு என்ன விளைவு உண்டாக்குகிறது என்பதைக் கூறவில்லை. அவர்கள் கருத்துப்படி குறிப்பிட்ட தொழிலில் கூலிக்குறைவு ஏற்பட்டாலும் மொத்தத்தேவை மாறாமல் இருக்கிறது என்று கூறுகின்றனர். மாறும் கூலி கைக் கோளினால் வேலை வாய்ப்பினை அதிகரிப்பது இயலாது என்று கேயின்ஸ் கூறுகின்றார். பணவாக்கக் கைக்கோள் (monetary policy) மூலமாக வேலை வாய்ப்பினை உயர்த்துவதை அவர் விரும்புகிறார்.

மாறும் கூலியும் உறுதித் தேவையும் : (Wage Flexible and Effective Demand)

உறுதித் தேவையின் மீது கூலி மாறுதலினால் ஏற்படும் விளைவுகளைக் கீழ்க்கண்டவாறு பார்க்கலாம்.

(a) கூலிக் குறைவு எப்படி முதலீட்டை மாற்றுகிறது ?

(b) கூலிக் குறைவு நுகர்வை எங்ஙனம் பாதிக்கிறது ?

(c) கூலிக் குறைவு வேலை வாய்ப்பினை மேற் கூறிய காரணிகளின் மூலமாக எவ்வாறு பாதிக்கிறது ?

கூலியும் முதலீடும் : (Wages and Investment)

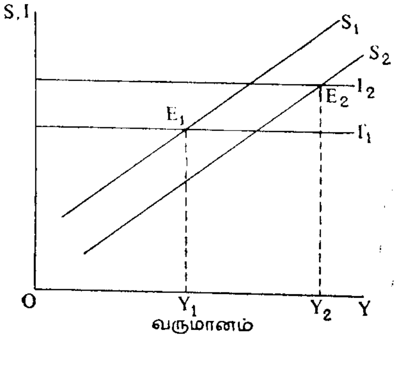
பொதுவான கூலிக்குறைவு எதிர்காலத்தில் திரும்ப நிகழும் என்ற நம்பிக்கை இருந்தால் முதலீட்டைக் கெடுக்கும். தொழில் முனைவோர் கூலி மிகக் குறைந்த நிலை அடையும் வரை முதலீடு செய்ய மாட்டார்கள். இது இறுதிநிலை மூலதனத்திறனை குறைப்பதோடு மட்டுமல்லாமல் முதலீட்டையும் நுகர்வையும் காலந் தாழ்த்திப் போடச்செய்யும். கூலிக்குறைப்பு தொடர்ந்து எதிர் காலத்தில் நிகழாது என்ற நம்பிக்கை இருந்தால், பணக்கூலி

குறைப்பு உற்பத்தி செலவைக் குறைத்து இலாபத்தின் அளவைப் பெருக்கி முதலீடுகள் அதிகரிக்கும். "கூலி படிப்படியாகக் கீழ் மட்டத்தை அடைவதை விடக் கடினமான பணக் கூலி கைக்கோள் இறுதிநிலை மூலதனத்திறனின் மீது நல்ல விளைவுகளை உண்டாக்கும்."[10]

(ii) பொதுவாகப் பணக்கூலி குறைந்தால் தொழில் முனைவோருக்கு சாதகமான பலனைக் கொடுக்கும். மேலும் இறுதிநிலை மூலதனத் திறமையும், முதலீடும் அதிகரிக்கும். ஆனால், தொழிலாளர்கள் கூலிக்குறைப்பினைத் தடுக்க வேண்டுமென்று முடிவு செய்து எதிர்காலத்தில் அதிகமான கூலி கேட்பார்களேயானால் தொழிலாளர்கள் தொந்தரவு சாதகமான முதலீட்டைக் கெடுக்கும். பொருள்களின் விலை உயர்வால் உண்மையான கூலி குறைவதை விடப் பணக்கூலி வீதக் குறைப்பு தொழிலாளர்களின் மனதில் கிளர்ச்சியை உண்டாக்குகிறது.

(iii) கூலி, சேமிப்பு, முதலீடு: கூலி மாறுதலினால் சேமிப்பு எங்ஙனம் பாதிக்கப்படுகிறது என்பதைத் தெரிந்து கொண்டால்தான் முதலீடு எப்படி மாறுகிறது என்பதைப் புரிந்து கொள்ளமுடியும். கீழ்க்கண்ட மாதிரி-1 (Model) யைக் கொண்டு அதை விளக்கலாம்.

மாதிரி—1



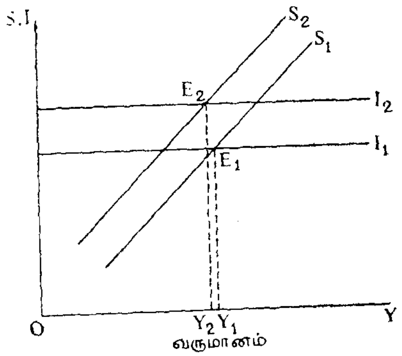
படம்—27

கூலிக் குறைவு முதலீட்டை I_1-லிருந்து I_2-க்கு மாற்றியுள்ளது சேமிப்பு S_1-லிருந்து S_2-க்குக் குறைத்துள்ளது. கூலிக் குறைப்பிற்கு

10. D. Dillard - The Economics of J. M. Keynes - p. 214.

முன்னால் இரண்டு கோடுகளும் E_1-ல் வெட்டின. கூலிக் குறைப்பிற்குப் பின்னால் சேமிப்பும் முதலீடும் E_2-ல் வெட்டுகின்றன. கூலிக் குறைப்பு முதலீட்டையும் சேமிப்பையும் பாதிக்கும் என்றால் அதிக வருமானத்தையும் வேலை வாய்ப்பினையும் கூலி குறைப்பின் மூலமாகவே அடையமுடியும். ஆனால், அது அவ்வளவு நம்பத் தகுந்ததாக இல்லை என்பது கீழ்க்கண்ட மாதிரி-2 லிருந்து விளங்கும்.

மாதிரி – 2



படம் — 28

இதில் முதலீடு I_1 லிருந்து I_2 க்கு மாறும் பொழுது சேமிப்பும் S_1 லிருந்து S_2 ஆக அதிகரிக்கிறது. அப்பொழுது குறைவான சமநிலை Y_2-ல் ஏற்படுகிறது. அதனால் வேலைவாய்ப்பும் குறைவாக உள்ளது. பொதுவான கூலி குறையும் பொழுது நுகர்வு குறைந்து சேமிப்பு மேல் நோக்கி மாறும் என்று நினைக்கலாம். வருமானப் பகிர்வில் ஏற்படும் பூரண மாறுதலினால் நுகர்வு குறையும். ஏனென்றால், கூலி குறையும் பொழுது வருமானம் அதிகமாக நுகர்ந்து, குறைவாகச் சேமிப்பவர்களிடமிருந்து குறைவாக நுகர்ந்து அதிகமாகச் சேமிப்பவர்களுக்குப் போய் சேரும். வருமான மறு பகிர்வினால் நுகர்வு குறைந்து சேமிப்பு அதிகரித்து மேல் நோக்கிச் செல்லுகிறது. கூலி செலவாகவும் தேவையாகவும் இருப்பதால் கூலி குறைவிற்கும் முதலீட்டிற்கும் தொடர்பு

11. Harris - The New Economics P. 573.

இல்லை. "பணக் கூலி மாறுதல் இரண்டு விளிம்புகளை உடையது. பண விலையை மாற்றுவதோடு மட்டுமல்லாமல் பணவருவாயையும் பணச் செலவையும் மாற்றுகின்றது"[11] பொதுவான கூலிக் குறைப்பை பரிசீலனை செய்யும் பொழுது கூலிக் குறைவினால் தேவையிலும், விலையிலும் ஏற்படும் விளைவுகளைப் புறக்கணிக்க முடியாது. முதலீடு மேல் நோக்கிச் செல்லும் பொழுது சேமிப்பும் அங்ஙனமே செல்லுமானால் போதா வேலை வாய்ப்புச் சமநிலை (under employment equilibitium) ஏற்படும். முதலீடு எந்தக் காரணியைப் பொறுத்தது என்பதை நிர்ணயிப்பது கடினம்.

(iv) கூலி, கடன், முதலீடு : (Wage, Debt and Investment) பணக் கூலி குறைவினால் விலை குறைந்து கடன் பளு அதிகரித்து தொழில் முனைவோன் கடன் பத்திரங்கள் வைத்திருப்பவர்களுக்கு (debenture holder) பணம் கொடுக்கமுடியாத சூழ்நிலை ஏற்படும். இதனால் நாட்டின் உண்மையான கடன் பளு அதிகரித்து அதைத் திருப்பி கொடுப்பதற்காக வரி விதமும் உயரும்.

(v) கூலி, வெளிநாட்டு வாணிபம், முதலீடு : (Wage, Foreign trade and Investment)

புறத் தொடர்புள்ள பொருளாதாரத்தில் பணக்கூலிக் குறைப்பு வாணிபக் கொடுக்கல் நிலையை (balance of trade) அதிகரித்து முதலீட்டை உயர்த்தும். ஏனென்றால், கூலியைக் குறைப்பதனால் அந்த நாடுகள் ஏற்றுமதியில் சாதகமான நிலையை அடைகின்றன. பணக் கூலிக் குறைவினால் வாணிபக் கொடுக்கல் நிலை உயர்ந்தாலும் வாணிப மாற்று விதத்தை (terms of trade) மிகவும் பாதிக்கும்.

(vi) கூலியும், நுகர்வின் முனைப்பும் : (Wages and propensity to consume)

கூலிக் குறைப்பிற்கு உண்மையான வருமானத்தை மறு பகிர்வு செய்யும் விளைவு உண்டு. பணக்கூலி குறைவினால் கூலி பெறுபவரின் உண்மையான வருமானம் தாழ்ந்தாலும், மற்றக் காரணிகளிலிருந்து கிடைக்கும் வருமானம் பணம் வாயிலாக (in terms of money) நிலையாக உள்ளது. அதாவது குறைவாக நுகர்பவர்களின் வருமானம் குறையும். இங்ஙனம் வருமானம் ஒரு வகுப்பிலிருந்து மற்றொரு வகுப்பிற்கு மாறும் பொழுது மொத்த நுகர்வைக் (aggregate consumption) குறைக்காது.

மாறும் பணவாக்கக் கைக்கோள் எதிர் மாறும் கூலி கைக்கோள்

(Flexible monetary versus Flexible wage Policy)

கூலிக்குறைவினால் வேலைவாய்ப்பில் ஏற்படும் விளைவுகளை நிர்ணயிப்பது சுலபமல்ல. மாறும் கூலிக் கைக்கோள், மாறும் பணவாக்கக் கைக்கோளைவிடச் சிறந்தது அல்ல. கேயின்ஸ் கருத்துப்படி அரசியலிலும் பொருளாதாரத்திலும் மாறும் கூலிக் கைக்கோளை விட மாறும் பணவாக்கக் கைக்கோள் மேலானது. பணக் கூலிக் குறைவினால் வேலைவாய்ப்பினைச் சிறிது அதிகரிக்க முடியும் என்பதை ஏற்றுக்கொண்டு அதை மாறும் பணவாக்கக் கைக்கோள் மூலம் அடைய முடியும் என்று கேயின்ஸ் கூறுகின்றார்.[12] பணவாக்கக் கைக்கோள் பணத்தின் அளிப்பை அதிகரித்து வங்கி வீதத்தைக் குறைப்பதாகும். மாறும் கூலிக் கைக்கோளைவிட வியாபாரத்தில் உறுதியான கூலிக் கைக்கோள் சாதகமான விளைவுகளை உண்டாக்கும். மாறும் கூலிக் கைக்கோள் தொடர்ந்து முழு வேலை வாய்ப்பினை அளிக்கும் என்று நம்ப முடியாது. அறியாதவன்தான் மாறும் பணவாக்கக் கைக்கோளுக்குப் பதில் மாறும் கூலிக் கைக்கோளை விரும்புவான். மாறும் கூலிக் கைக்கோளுக்கு எதிரான வாதங்கள்:

(i) கூலிக் குறைவினால் வட்டி வீதம் குறைவதால் முதலீடுகளைத் தள்ளிப் போட வேண்டி வரும்.

(ii) சம உடைமை சமுதாயத்தில் கூலிக் கைக்கோள் சட்டத்தின்படி அமைகிறது. மற்ற இடங்களில் எல்லா வகைத் தொழிலாளர்களுக்கும் கூலிக் குறைப்பு செய்வது ஒரே மாதிரியாக இருப்பது இல்லை. பணவாக்கக் கைக்கோள் கூலிக் கைக்கோளைவிடச் செய்முறையில் சுலபமானது.

(iii) மாறும் கூலிக் கைக்கோள் விலைகளை அடிக்கடி மாற்றும். சுதந்திரமான பொருளாதார முறையில் நிலையான பண மதிப்பு இருந்தால் தான் விலைவாசிகள் ஒழுங்காகச் செயல்படும். அதனால் தான் ஹான்சன் 'கூலி உறுதி பண உறுதிக்கு அடிப்படை' என்கிறார்.

[12] D, Dillard - Economics of J. M. Keynes-p.-218.

(iv) எல்லோருடைய வருமானமும் பணவாயிலாக மாறாமல் நிலையாக இருக்கும் பொழுது மாறும் பணிவாக்கக் கைக்கோளுக்குப் பதில் மாறும் கூலிக் கைக்கோளை ஏற்பது நல்லதல்ல.

(v) பணக் கூலி குறைவதால் விலைகள் குறையும் பொழுது கடன் சுமை அதிகரிக்கிறது. பொதுக் கடன் அதிகமாக மாறுமே யானால் பணவாட்டக் (deflationery) கைக்கோளுக்கு எதிராக அமையும். அதனால் அதிகமான கடன் பளு இருக்கும் பொழுது அனுபவம் இல்லாதவர்கள்தான் மாறும் கூலிக் கைக்கோளை ஏற்றுக் கொள்வார்கள்.

(vi) பணக் கூலிக் குறைவு உண்மையான வருமானத்தைச் சமமாகப் பகிர்வு செய்யாது. அதாவது வேலை செய்து கூலி பெறுபவர்கள் குறைவான பணக் கூலியையும், வேலை செய்யாமல் பணம் சம்பாதிப்பவர்கள் (கடன் பத்திரம் வைத்திருப்பவர், வாரம் பெறுபவர்) நிலையான வருமானத்தைப் பெறுவார்கள். இதனால் கூலி குறையும் பொழுது தொழிலாளர்கள் வருமானம்தான் பாதிக்கப்படுகிறது.

(vii) பொதுவாகக் கூலி குறைப்பு அதிருப்தியை உண்டாக்குவதால் அதைத் தொழிலாளர்களும், தொழிற்சங்கங்களும் ஏற்றுக் கொள்ளாது. மேலும் உறுதித் தேவையின் மீது சாதகமான விளைவுகளை உண்டாக்குவது கிடையாது.

(viii) திறந்த முறையில் (open system) கூலி குறைப்பு வாணிபக் கொடுக்கல் நிலையை முன்னேற்றமடையச் செய்தாலும் வாணிப மாற்று வீதத்தை உண்மையான வருவாய் குறைவதன் மூலம் அதிகமாகப் பாதிக்கிறது.

அவர் தம் கருத்தின்படி நிர்ணயிக்கப்படும் கூலி உண்மைக் கூலியாக இருப்பின் பணச் சார்பு இடையூறுகள் கட்டுப்படுத்தப் படும் என்று அவர் கருதுகின்றார். இங்கு உண்மைக் கூலி என்று குறிப்பிடும் போது நுகர்வுப் பொருள்கள் விலைகளின் மாற்றத்திற்கு ஏற்ப நகரும் அளவைக் (sliding scale) கொண்டு சரி செய்த ஒன்றாகும். இது உண்மைக்கு புறம்பான ஒன்றாகும்.

இங்கு இரண்டு வகையான இடர்கள் உள்ளன. 1. மூலதனம் சார்ந்த இடர்கள் 2. பணப்பக்கமுள்ள இடர்கள். இந்த இரண்டிற்கும் இடையே ஏற்படும் பணச் சிக்கல் மிகவும் மோசமானது.

கூலி சரிப்படுத்துவதின் முடிவுகள் : (conclusions on wage adjustment)

கூலிக் குறைவு சில நேரங்களில் சரியாகச் செயல் பட்டாலும் அதன் விளைவுகள் அவ்வளவு முக்கியமானவையல்ல. புறத் தொடர்பற்ற பொருளாதாரத்தில் பொது பணக் கூலி மட்டம் நிலையாக இருப்பதுதான் நல்லது. புறத் தொடர்புள்ள பொருளா தாரத்திலும் மாறும் பரிவர்த்தனை (flexible exchange) இருந்தால் நலனை விளைவிக்கும். குறைந்த காலத்தில் பணக் கூலி மட்டம் எப்பொழுதும் நிலையாக இருக்க வேண்டும்; நீண்ட காலத்தில் கூலி நிலையாக இருக்கும் பொழுது பொருள்கள் உற்பத்தியில் ஏற்படும் முன்னேற்றத்தினால் விலைகள் குறையக் கூடும். அல்லது விலைகளை உறுதிப்படுத்திக் கூலியை உயர்த்தலாம்.[13] உண்மை யான கூலிக் குறைவின் மூலம் முழு வேலை வாய்ப்பினைத் திரும்பக் கொண்டு வர முடியும். ஆனால், கூலி விலை கைக்கோளைப் பின்பற்று மல் பண வாக்கக் கைக்கோள் மூலமாக அதே நிலையைக் கொண்டு வரமுடியும். அதனால் வேலை வாய்ப்பின் மட்டத்தில் கூலி குறைவு என்ன விளைவுகளை உண்டாக்குகிறது என்று பார்ப்பது முட்டாள் தனமானது. "மத்திய இடத்திலிருந்து கூலிக் குறைவை அமுல் படுத்துவது உண்மையாக இல்லாமல் இருந்தாலும் டிரஸ்டிற்கு எதிரான கொள்கை மூலமாக தொழிற்சங்கங்களின் சர்வாதீன அதிகாரத்தைக் குறைக்க முயல்வார்கள் என்பது நடக்கக் கூடாதது அல்ல.[14] கேயின்ஸ் நீர்மை விருப்பக் கோட்பாடு (liquidity preference theory) தான் பண, அரசிறை கைக்கோளுக்கு முள்ள வித்தியாசம். தானாகச் சரிப்படுத்தும் பொருளாதாரத்திற்கும் பல சமநிலை வேலை வாய்ப்பு மட்டங்களை உடைய பொருளாதாரத்திற்கும் இதுதான் முக்கிய வித்தியாசமாகும்.

[13] Keynes - General Theory -p. 270.

[14] Mc Dougall and Duvenburg - Munro Economics-p. 210.

7. கூலியும் வளர்ச்சி மிகு பொருளாதாரமும்

(Wages and Developed Economics)

முன்னேறிய நாடுகளில் முழு வேலை வாய்ப்பிற்கான கூலிக் கைக்கோள்
(Wage policy for Full employment in Advanced Economics)

கீழ்மட்ட முழுவேலை வாய்ப்பினை அடைந்தவுடன் அங்குள்ள அதிகமான பேரசக்தி பணவீக்கம் உண்டாக்காமல் இருக்க, முன்னேறிய நாடுகளில் உயர்ந்த மட்ட முழு வேலைவாய்ப்புக் கூலிக் கைக்கோள் தேவைப்படுகிறது. முன்னேறிய நாடுகளின் அறிகுறி என்னவென்றால் ஆக்கவளத்திறன் அதிகரித்து உற்பத்திச் செலவு குறைந்திருப்பதேயாகும். மூலதன அதிகரிப்பு, தொழிலாளர்களின் அதிகமான உற்பத்தித் திறமை, புதிதாகக் கண்டுபிடிக்கப்பட்ட வளப் பொருள்கள், புதிய சந்தைகள், வாணிப மாற்று வீதத்தின் முன்னேற்றம், முன்னேற்றத்திற்கு ஏற்ற அரசு நிர்வாகம் எல்லாம் ஆக்க வளத்திறன் முன்னேற்றத்தைக் கொண்டு வருகின்றன, முன்னேறிய நாடுகளில் அங்கிருக்கும் சக்திகளை முழுவதுமாக எப்படிப் பயன் படுத்துவது என்பதுதான் முக்கிய பிரச்சினை. அப்படி என்றால் இதற்கு மேல் உற்பத்திச் சக்தியை உயர்த்த முடியாது என்பதல்ல. அதனால் முன்னேறிய நாடுகளில் உள்ள கூலிக் கைக்கோள் உயர்ந்த உற்பத்தி மட்டத்தை உறுதிப்படுத்துவதாக இருக்க வேண்டும். அதற்கு முழுவேலை வாய்ப்பிற்கான பொருள்களின் மொத்தத் தேவையையும் உற்பத்திக் காரணிகளையும் பராமரிக்க வேண்டும். முன்னேறிய நாடுகளில் உயர்ந்த மட்ட வேலைச் சமநிலையை அடைய அங்குள்ள கூலிக் கைக்கோள் பணவீக்கக் கூலி உயர்வைத் தடுப்பதாக இருக்க வேண்டும். இங்கு நாம் ஒன்றைக் கவனிக்க வேண்டும். கூலிக் கோட்பாடு பணக்கூலியைப்பற்றி கூறுகிறதே ஒழிய உண்

மைக் கூலியை அல்ல. கூலிக் கைக்கோள் பணக் கூலியைத்தான் நேரிடையாகப் பாதிக்கும். கூலிக்கைக்கோள் பொதுவாகக் கூலிக் குறைவைக் கொண்டு வருவது நல்லதல்ல. ஆனல், அது குறிப்பிட்ட தொழிலிலுள்ள கூலி வீதத்தையும் உழைப்புச் சந்தையையும் சார்ந்ததாக இருக்க வேண்டும். மாறுதலுக்கு முன்னல் குறைந்த மட்ட முழு வேலைவாய்ப்பு இருந்தால், பொதுப் பணக் கூலி வீத மட்டத்தில் மாறுதல் ஏற்பட்ட பிறகும் குறைந்த மட்ட முழுவேலை வாய்ப்பு இருக்கும்.[15] பொதுவான உற்பத்தி அதிகரிப்பது போல ஒவ்வொரு உழைப்புச் சந்தையும் உற்பத்தியை அதிகரித்து பொதுவான கூலியை உயர்த்த வேண்டும். அதன் மூலம் நிலையான நாணய மதிப்பு ஏற்பட்டுப் பணவீக்கத்தையும் மந்தத்தையும் தடுக்கலாம். உற்பத்தி எவ்வளவு அதிகரிக்கின்றதோ அதே அளவுதான் கூலி உயர வேண்டும் என்று முன்னேறிய நாடுகளில் ஒரு சட்டம் உண்டு. இயக்க சமுதாயத்தில் தொடர்ந்து கூலி, விலை சரிப்படுத்த வேண்டியிருக்கும்.

தற்காலப் பொருளாதாரத்தில் தொடர்புச் செயலினை : (Functional Finance) புகுத்துவதன் மூலம் முழு வேலை வாய்ப்பை அடைய முடியும். அமெரிக்காவில் வேலை இல்லாதவர்கள் எண்ணிக்கை 6 மில்லியனுக்குக் கீழ் இருந்தால் தொழிலாளர்கள் பேரசக்தியின் மூலம் கூலியை உயர்த்துகின்றனர். அதன் மூலம் பணவீக்கம் ஏற்படுகிறது. அமெரிக்காவில் அதிக முழு வேலை வாய்ப்புச் சமநிலை அடையவேண்டு மென்றல் 2 மில்லியனுக்குக் குறைவான மக்கள் வேலையில்லாமல் இருத்தல் வேண்டும். இந்த இரண்டு மில்லியன் தொழிலாளர்கள் வேலை இல்லாமல் இருப்பதற்குக் காரணம் உண்மையான தடைகள் (real frictions) அவர்களை உடனே வேறு இடத்தில் வேலைக்கு அமர்த்துவதைத் தடுக்கிறது. கூலி உயர்வின் மூலம் பணவீக்கம் ஏற்படாமல் அதிக முழுவேலை வாய்ப்பு ஏற்பட கூலிக் கைக்கோள் தேவைப்படுகிறது.

அவ்வாறன கூலிக் கைக்கோள் பணக் கூலியை நிர்வகிக்கக் கூடியதாக இருக்க வேண்டும் பணக் கூலியைவிட உண்மையான கூலிதான் முக்கியம். ஆனல், கூலிக் கைக்கோள் பணக் கூலியைத் தான் நேரடியாகப் பாதிக்கும். பணக்கூலி வீதத்தை உயர்த்த முடியும். ஆனல், உண்மையான கூலியில் அது சாத்தியமில்லை. பணக்கூலியை மாற்றுவதன் மூலம் உண்மைக் கூலியை மாற்ற முயன்றல் அது நடக்காது. பணக்கூலி வீதம் உயரும் பொழுது அதே அளவு பொருள்களின் விலை உயருமானல் உண்மையான கூலி

1 A. P. Lerner - Economics of Employment - p. 210.

அதிகரிப்பது கிடையாது. பணக்கூலி வீதம் உயரும் பொழுது செலவும் அதிகரிக்கிறது. பணக்கூலி வீதம் உயரும் பொழுது விலைகள் உயராமல் இருக்க வேண்டும் என்று நினைப்பது முடியாது அதனால் பணக்கூலி வீதம் உயருவதால் உண்மையான கூலி உயரும் என்று கூற முடியாது. எனவே, பணக்கூலி வீதத்தைத்தான் உயர்த்தவோ, குறைக்கவோ அல்லது நிலையாக வைக்க முடியும். கூலிக் கைக்கோள் பொதுவான பணக்கூலி வீதத்தைச் சார்ந்ததாக இருத்தல் கூடாது.

கூலிக்கைக்கோள் குறிப்பிட்ட கூலி வீதத்திற்கு வழி காட்டுவதாக இருந்தாலும் சந்தையின் பொதுவான விளைவுகளின் முடிவுகளை அறிவிப்பதாக இருக்க வேண்டும். பொதுவான பணக்கூலி உயரும் பொழுது பொருள்களின் விலை உயருவதால் கடன் தொகைகளின் உண்மையான மதிப்பு குறைகிறது.

பணத்தின் அளவு அதிகரிக்கப்படாமல் இருந்தால் பணம் இறுக்கமாக (money will be tight) இருக்கும். அங்ஙனம் பணம் இறுக்கமாக இருந்தால் முதலீடுகள் குறைந்து வேலையின்மை ஏற்படும். வேலையின்மையைத் தீர்க்கக் கூலி விலைகளை மாற்றுவதை விடப் பண அளவை அதிகரித்தால் போதுமென நினைக்கின்றனர்.

பொதுவான கூலி மட்டத்தையும் விலையையும் அதிகரிப்பதாலோ அல்லது குறைப்பதாலோ அமைதி குலைகின்றது. நிலையான விலைமட்டம் இருப்பதாலும் பணத்தின் மதிப்பு மாறுமலிருப்பதாலும் வாழ்க்கை சுலபமாக இருக்கும். அதனால் பணத்தின் மதிப்பு மாறுவகையில் கூலிக் கைக்கோள் அமைய வேண்டும்.

கூலியையும் விலையினையும் உறுதிப்படுத்த முடியாது: கூலியினையும், விலையினையும் மாறுதவைகளாக செய்வது இயலாதது. பொது விலை மட்டத்தையும் கூலியையும் உறுதிப்படுத்தக் கூடிய கூலிக் கைக்கோள் அமைக்க முடியாது. ஏனென்றால், உற்பத்தி எப்பொழுதும் அதிகரித்துக் கொண்டே இருக்கிறது. வருடத்திற்கு 3% உற்பத்தி பெருகுகிறது என்றால் பொதுவான கூலி மட்டம் நிலையாக இருந்தால் விலைகள் வருடத்திற்கு 3% குறையும். விலைகள் நிலையாக இருந்தால் வருடத்திற்கு 3% கூலி உயரும். இந்த இரண்டில் விலை மட்டத்தை உறுதிப்படுத்திப் பணக் கூலி வீதத்தை வருடத்திற்கு 3% உயரச் செய்வது நல்லது. இதன் மூலம் நாட்டின் நிதி நிர்வாகமும் சுலபமாக இருக்கும். தொழிலாளர்களுக்கும் ஒரே அளவு பணம் வாங்குவதற்குப் பதில் உண்மையான வருவாய் அதி

கரிக்கும்பொழுது அதிகமாகப் பணம் பெற்று அதிகமாகப் பொருள்களை வாங்க முடியும்.

கூலிக் கைக்கோள் அமைப்பதற்கு முன்னால் இரண்டு முக்கிய காரியங்கள் செய்ய வேண்டியுள்ளது. முதலாவது போதுமான பணத் தேவையின் மூலம் முழு வேலை வாய்ப்பினைப் பராமரித்தல். இரண்டாவதாகத் தொழிலாளர்கள் ஒரு தொழிலிலிருந்து மற்றொரு தொழிலுக்குச் செல்வதற்கு உள்ள தடைகளை நீக்க வேண்டும்.

கூலியின் பயன் என்னவென்றால் மக்கள் விரும்பும் பொருள்களை உற்பத்தி செய்வதில் தொழிலாளர்களை ஈடுபடுத்த வேண்டும். எந்தத் தொழிலாளர்கள் அதிகமாகத் தேவைப்படுகின்றனரோ அவர்களுக்குக் கூலி அதிகமாகக் கொடுத்து அவர்களை வசீகரிக்க வேண்டும். வேண்டாத தொழிலாளர்களுக்குக் கூலி குறைவாகக் கொடுத்து அவர்களை அங்கிருந்து நீங்கச் செய்கின்றனர்.

தொழிலாளர்கள் ஒரு இடத்திலிருந்து மற்றொரு இடத்திற்குச் செல்ல வேண்டுமென்றால் கூலி அதிகமாக இருக்க வேண்டும். அல்லது வேலை நிலைகள் சிறந்ததாக இருத்தல் வேண்டும். ஆனால், ஒரு இடத்திலிருந்து வேறொரு இடத்திற்குச் செல்லுவதா இல்லையா என்பதைத் தொழிலாளர்கள் தான் நிர்ணயிக்க வேண்டும்.

ஒரு குறிப்பிட்ட உழைப்புச் சந்தையில் பணவீக்கமும், மந்தமும் இல்லாமல் குறிப்பிட்ட கூலிவீதம் உற்பத்தியைவிட அதிகமாக உயர வேண்டுமா அல்லது பின் தங்கி இருக்க வேண்டுமா என்பதைப் பார்ப்போம். உற்பத்தி வருடத்திற்கு 3% உயரும் பொழுது கூலியும் வருடத்திற்கு 3% உயர்ந்தால் நிலையான கூலி மட்டம் இருக்கும். பணத்தின் மதிப்பும் மாறாமல் இருக்கும்.

தகுதியுள்ள பயிற்சி பெற்ற தொழிலாளர்கள் வேலை செய்ய விரும்புகின்றனர். ஆனால், தகுதியான வேலை கிடைக்கவில்லை. இவர்களின் எண்ணிக்கைக்கும் உண்மையாக வேலை செய்பவர்களின் எண்ணிக்கைக்கும் உள்ள விகிதம் தான் ஒரு தொழிலின் தராதரக் கவர்ச்சியின் குறியீட்டு எண் ஆகும். (an index of relative attractiveness) பொதுவாக இதற்கு ஒத்த எல்லாத் தொழில்களின் வசீகரத்தன்மையை நாட்டின் சராசரி குறியீட்டு எண் என்று கூறலாம். தகுதியுள்ள தொழிலாளர்கள் நிலவும் கூலி வீதத்தில் வேலை செய்ய விரும்புகின்றனர். ஆனால், வேலை இல்லை. இந்தத் தொழிலாளர்களின் மொத்த எண்ணிக்கையை உண்மையாக வேலை செய்

பவர்களின் எண்ணிக்கையால் வகுத்தால் கிடைக்கும் ஈவுதான் தராதரக் கவர்ச்சிக் குறியீட்டு எண்.

நாட்டின் சராசரியைவிடத் தராதரக் கவர்ச்சிக் குறியீட்டு எண் இரண்டு மடங்கு அதிகமாக இருந்தால் பணக் கூலி உயர்த்தப்படக் கூடாது மற்றக் கூலிகள் உயரும் பொழுது பணக்கூலி நிலையாக இருக்க வேண்டும். தராதரக் கவர்ச்சிக் குறியீட்டு எண் நாட்டுச் சராசரியிலிருந்து அதிகம் மாறுபடாமல் இருந்தால் பணக் கூலி வருடத்திற்கு 3% உயர்த்தப் படவேண்டும். தராதரக் கவர்ச்சிக் குறியீட்டு எண் நாட்டின் சராசரிக்குப் பாதிக்குக் குறைவாக இருந்தால் கூலி வீதம் இரண்டு பங்கு அதிகரிக்கப் படவேண்டும். அதாவது வருடத்திற்கு 6% உயர்த்தப் படவேண்டும்.

குறைந்த அளவு முழுவேலை வாய்ப்பு அடைந்தவுடன் தொழிலாளர்களின் அதிகமான பேர சக்தியைக் குறைப்பதற்காகக் கூலிக் கைக்கோள் தேவைப் படுகிறது. இந்தக் கூலிக் கைக்கோள் குறிப்பிட்ட உழைப்புச் சந்தையில் குறிப்பிட்ட கூலி வீதம் எப்படி இருக்க வேண்டும் என்பதைக் கூறும். கூலியையும் விலையையும் உறுதிப் படுத்துவது இயலாத காரியம். கூலிக் கைக்கோள் வெற்றியடைய வேண்டுமென்றால் நாட்டில் முழு வேலை வாய்ப்பு இருக்க வேண்டும். தொழிலாளர்கள் ஒரு இடத்திலிருந்து மற்றொரு இடத்திற்குச் செல்வதற்கு எந்தவிதத் தடையும் இருக்கக் கூடாது. கூலிக் கைக்கோள் விதி என்னவென்றால் உற்பத்தி அதிகரிப்பதற்குத் தகுந்தாற் போல் கூலியும் உயர வேண்டும்.

பொருளாதாரப் பெருக்கக் காலத்தில் கூலி உயர்வு : (Wage increases in Expansion)

அதிகம் முன்னேறிய நாடுகளில் குறிப்பிட்ட குண நலன்களைக் காண முடியும். அதிகமான முதலீடு நடப்பதால் மாற்றங்கள் அதிகம் ஏற்படும். முன்னேறிய நாடுகளில் அதிகமான முதலீடு இருந்தால் நிரந்தரமாக உற்பத்தி சக்தியினை அதிகரிக்கிறது. கூலி உயர்ந்த மட்டத்தில் இருந்து தொடர்ந்த தேவை இல்லையென்றால் குறைந்த போதாத பயன் படுத்தும் சக்தி முன்னேறிய நாடுகளில் அபாயத்தை உண்டாக்கும். கூலிக் கைக்கோளின் உண்மையான நோக்கம் என்னவென்றால் கூலி உயர்த்துவதன் மூலமாக மொத்தத் தேவையையும் முதலீட்டையும் அதிகரிக்கக் கூடும்.

கூலி இரண்டு எல்லைகளை உடையது. அது உற்பத்திச் செலவை அதிகரிக்கும் .முன்னேறிய நாடுகளில் வளமை குன்றாமல் இருக்க

மேம்பட்ட வருமானப் பகிர்வு இருக்க வேண்டும். அதாவது லாபம், வாரம், வட்டி, கூலி, இவைகளைக் குறைத்துக் கொள்ள வேண்டும். கூலி உயர்வின் மூலமாக இலாபத்தைக் குறைக்க முயன்றால் செலவு விலை முறை சமநிலையை மாற்றி உறுதி ஏற்படாமல் இருக்கும். அதனால் முன்னேறிய நாடுகளிலிருக்கும் கூலிக் கைக்கோள் கூலி, இலாப விகித வேறுபாட்டைக் குறைக்க வேண்டும். கூலி விலை உயர்வதால் தேவை பண வீக்கமும் (demand inflation) செலவு பண வீக்கமும் (cost inflation) உண்டாகிறது.

முழுவேலை வாய்ப்பின் மூலமாக நிலையான விலை, சுதந்திரமான கூட்டு பேரம் ஏற்படும். ஆனால், இந்த மூன்றும் ஒரே சமயத்தில் அடைய முடியுமா என்பது ஐயத்திற்குரியது. கூலிக் கைக்கோள்கள் பணவீக்கத்தைக் குறைக்க வேண்டும் என்று கூறிய போதிலும், முழு வேலை வாய்ப்பினைப் பற்றிக் கூறும் பொழுது அதைத் தெளிவாகக் கூறுவதில்லை. எந்த முறையைப் பின்பற்றினாலும் நிலையான பொது விலை வேண்டுமென்கின்றனர். ஒரே சமயத்தில் பண அரசிறைக் கைக்கோளையும், பொருள்களின் விலை கட்டுப்படுத்துவதையும் பின்பற்ற முடியும். ஆனால், கூலிக் கைக் கோள் வெற்றியடைய அதிகமான தேவையைக் கட்டுப்படுத்த வேண்டும். பணவீக்கத்தில் கூலி முக்கிய இடத்தை வகிக்கிறது. சில நேரங்களில் கூலி நிலையாக இல்லாமல் இருந்தால் மொத்தத் தேவை அதிகரித்தாலும் வேலை வாய்ப்பு அதிகரிப்பதில்லை. பொருளாதாரப் பெருக்கத்தில் கூலி உயர்வு கூடாது என்று கூறமுடியாது. ஆனால் உற்பத்தியைவிடக் கூலி உயர்ந்தால் அதிகமான கூலி வேலை வாய்ப்பினைக் கட்டுப் படுத்தும்.

அதனால் அதிகமான பணக் கூலி உற்பத்தி உயர்விற்குச் சமமாக இருந்தால் உழைப்பு விலை அதிகரிக்காமலே உண்மைக் கூலி வீதம் உயரும். அப்படி என்றால் மொத்தத் தேவை உயரும் பொழுது வேலை வாய்ப்பும், தனி மனிதன் உண்மையான வருமானமும் உயரும். முன்னேறிய நாடுகளில் முழு வேலை வாய்ப்பிற்கான கூலிக் கைக் கோள் சிக்கலானது. இயக்கப் பெருக்க முறையில் உண்மைக் கூலி வீதத்திற்கும் வேலை வாய்ப்பிற்கும் தலைகீழான தொடர்பு இருக்கிறது என்பது உண்மை அல்ல.

தற்காலக் கூலிக் கோட்பாடுகள், திறமைக் கூலியின் உறுதியே கூலிக் கைக்கோளின் நோக்கம் என்று கூறுகின்றன. கூலி மிக வேகமாக உயருமானால் வருமானப் பகிர்வில் கெடுதல்கள் ஏற்படும்.[2]

2 Hansen - Monetary Theory and Fiscal Policy.-p. 129.

முடிவாக, கூலிக் குறைவு எல்லாக் காலங்களிலும் வேலை வாய்ப்பினை அதிகரிக்கும் என்று ஏற்றுக் கொள்ள முடியாது. மொத்த உற்பத்தி பெருகினுல் தான் வேலையின்மையைத் தீர்க்க முடியும். கூலி விதம் முழு வேலை வாய்ப்பு சமநிலையைவிட அதிகமாக உயரக் கூடாது. அப்படி அந்த அளவிற்கு அதிகமாகப் போகுமானுல் முழு வேலை வாய்ப்பினையாவது அல்லது பணமதிப்பின் உறுதியையாவது விட்டுக் கொடுக்க நேரிடும். சுதந்திரக் கூட்டு பேரம் இருக்கும் பொழுது முழு வேலை வாய்ப்பு கைக்கோளைத் தடுக்கும் பொறுப்பு உழைப்பின் சார்பாகப் பேரம் பேசுபவர்கள் கையில் உள்ளது.[3] முழு வேலை வாய்ப்பு கூலிக் கொள்கையில் கீழ்க்கண்டவை அடங்கியுள்ளது. (i) மொத்தத் தேவை அதிகரிக்கும் பொழுது கூலி விதத்தைக் கட்டுப்படுத்துதல் (ii) சமமான கூலி அமைப்பு (balanced wage structure) (iii) விலை குறைவின் மூலம் சர்வாதீன விலை கட்டுப்படுத்துவதை நீக்குதல். முன்னேறிய நாடுகளிலும் உறுதியை அடைய வேண்டுமென்றுல் கூலிக் கைக்கோளைத் தவிர வேறு வழிகளையும் பின் பற்ற வேண்டியிருக்கிறது.

கூலிக் கைக்கோளும் வாணிபச் சுழலும்: (Wage Policy and Trade Cycle)

முதலாளித்துவப் பொருளாதாரத்தில் முக்கிய பகுதி வாணிபச் சுழல். முன்னேறிய முதலாளித்துவ நாடுகளில் வாணிபச் சுழலுக்குத் தகுந்தாற் போல் கூலியும் மாறுகிறது. நிறைவுப் போட்டியில் உண்மையான கூலி எதிர்ச் சுழல் முறையைப் (anti cyclical course) பின் பற்றுகிறது. அதாவது வளமான காலங்களில் கூலி குறைந்தும், பின்னிறக்கத்தில் (Reversion) கூலி உயர்ந்தும் இருக்கும். பொருளாதாரப் பெருக்கம் ஏற்படும் பொழுது அதிகமான தொழிலாளர்கள் அமர்த்தப் பட்டால் அவர்களின் உழைப்பின் இறுதி நிலை பொருள் உற்பத்தி குறைவாக இருக்கும். பணக் கூலி உயரும் பொழுது பொருள்களின் விலை உயர்ந்து இறுதி நிலைப் பொருள் உற்பத்தி (marginal physical output) குறைவானுல் கூலி விலையை விடக் குறைவாகவே உயரும். அதனுல் உண்மையான கூலி குறையும். அதே போல பொருளாதார மந்தத்தில் பணக் கூலி உயரும். இந்தக் கூலியின் எதிர் சுழல் புதிய தொன்மையிலாரின் இறுதி நிலை உற்பத்திக் கூலிக் கோட்பாட்டின் அடிப்படையாகும். உண்மையான கூலி குறையும் பொழுது வேலை வாய்ப்பு அதிகரிக்கிறது. உண்மையான கூலி உயர்ந்தால் வேலையின்மை ஏற்படும்.

3 Beveridge - Full Employment in a Free Society.-p. 280

கூலி விலையின் ஒரு பகுதியாகவும், உறுதி தேவையின் மூல காரணமாகவும் இருப்பதால் வாணிபச் சுழலில் கூலிப் பிரச்சினை சிக்கலானதாக உள்ளது. விலைக்குத் தகுந்த மாறும் கூலிக் கைக்கோளைப் பின் பற்றினால் கூலி இலாப விகிதத்தினை உறுதிப் படுத்தலாம். பெருக்கக் காலத்தில், கூலி இலாப விகிதம் குறைந்தால் பொருளாதாரப் பெருக்கமும், இலாப பண வீக்கமும் ஏற்படும். ஆனால், பின்னிறக்கத்தில் கூலி இலாப விகிதம் உயர்ந்தால் செலவு விலை சரிப்படுத்த முடியாமல் சுருக்கம் ஏற்படும்.

கூலி, வாங்கும் சக்தியின் மூல காரணமாகும். கூலி மாறும் பொழுது உறுதித் தேவை மாற்றத்தின் மூலமாக இலாபமும் மாறுபடுகிறது. "அதனால் விலை, உறுதித்தேவையின் வழி நினைப்பவர்கள் பெருக்கக் காலத்தில் கூலி உயர்வைச் சிபாரிசு செய்கின்றனர். அதன்மூலம் பெருக்கத்தைக் கட்டுப்படுத்தி உற்பத்தியை எவ்வளவு அதிகரிக்கமுடியுமோ அவ்வளவு அதிகரிப்பது நோக்கமாகும். ஒரு பக்கம் பராமரிக்க முடியாத அளவு பொருளாதாரப் பெருக்கம் ஏற்படுவதைத் தடுக்கிறது. மற்றொரு பக்கம் அதிக அளவு உற்பத்தியை அடைய முடியாமல் இருக்கச் செய்யும் தடைகளை நீக்குகிறது."[4]

பொருளாதார மந்தத்தில் கூலிக் கைக்கோள் (Wage policy in Depression)

ஒரு குறிப்பிட்ட கூலி நிர்ணயக் கொள்கையினை நாம் அமுல் நடத்தத் தவறினால், ஏற்படும் விளைவுகளை நாம் புறக்கணித்தால், பொருளாதார அமைப்பு பொருளாதார மந்தத்தினை அடையும் போது கூலிகளுக்கு என்ன ஏற்படும் என்பதைக் காணலாம். வாணிபச் சுழலில் மந்தம் ஏற்படும் பொழுது எப்படிப்பட்ட கூலிக்கைக்கோள் பின் பற்றுவது என்பதில் எல்லாப் பொருளாதார வல்லுநர்களும் ஒருமித்த கருத்தைக் கூறுவது கிடையாது. விலைக் கண் கொண்டு பார்ப்பவர்கள் மந்தத்தில் கூலி மிக வேகமாகக் குறைய வேண்டுமென்கின்றனர். உழைப்பிற்கு ஒன்றுக்கு மேற்பட்ட தேவை நெகிழ்ச்சி இருப்பதால் கூலி குறையும் பொழுது ஒரு பொருளின் உற்பத்திச் செலவு குறைந்து தொழிலாளர்களின் மொத்த வாங்கும் சக்தி அதிகரிக்கும். ஆனால், வாங்கும் சக்தி கண் கொண்டு பார்ப்பவர்கள் கூலி குறைவு விலைகளைக் குறைத்து தொழில் முனைவோனின் இலாபத்தைக் குறைக்கும் என்று மேற்

4. Eastey-Business Cycles - p. 447.

கூறிய கருத்திற்கு எதிர்ப்பு தெரிவித்து இருக்கின்றனர். குறைந்த காலத்தில் கூலிக்குறைவு தவறான நெகிழ்ச்சியை (perverse elasticity) உண்டாக்கும். அதாவது கூலிக் குறைவு உழைப்புத் தேவையைக் குறைக்குமே ஒழிய அதிகரிக்காது. முடிவான கூலிக் குறைவு தொடர்ந்து தேவையை அதிகரிக்கும். முதலாளிகள், கூலி குறைந்த அளவு மட்டம் செல்லும் வரை முதலீடுகளைத் தள்ளிப் போடுவார்கள். கூலிக் குறைவு விலைக்குறைவைக் கொண்டு வராவிட்டாலும், எதிர் காலத்தில் மந்தமான நிலைமை இருக்கும் என்று தொழில் முனைவோன் நினைத்தால் தன் இலாபத்தை முதலீடு செய்ய முன் வரமாட்டான். அதனால் பொருளாதாரப் பெருக்கமும் இருக்காது. மேலும், தொழிலாளர்கள் கூலிக் குறைவை மிகவும் எதிர்ப்பதனால் கிளர்ச்சி ஏற்பட்டு, பொருளியல் முன்னேற்றத்திற்குச் சாதகமான சூழ்நிலையைக் கெடுத்து விடுகிறது.

மந்தம் ஏற்பட்டவுடன் தொழிலாளர்களின் வாங்கும் சக்தி குறைந்து தொழிலாளர்கள் குறைவு நீங்கி விடுகிறது. மந்தம் தொடரும் பொழுது தொழிலாளர்கள் வருமானம் கூலி வீதச் செலுத்துகை மட்டத்திற்குக் குறைந்து விடுகிறது. அந்த நிலையில் கூலிக் குறைவு வேலையின்மையை நீக்கும் என்று கூறலாம் ஆனால், கூலிக் குறைவு பொதுவான வேலையின்மையினை நீக்கும் என்பதை ஏற்றுக் கொள்ள முடியாது. வேலை மட்டம் கூலி மட்ட மாற்றத்தினால் நிர்ணயிக்கப்படுவது அல்ல.

பொருளாதார மந்தத்தில் தொழிலாளர்களின் பேரசக்தி குறைகின்றது. அதனால், தொழிலாளிகள் கிடைக்காத சூழ்நிலை மறைந்துவிடும். முழு வேலை வாய்ப்பு இருக்கும் பொழுது கூலி அதிகரிப்பது இல்லை. அச்சமயத்தில் கூலி வீதத்திற்கும் சம்பாதனைகளுக்கும் இடையே உள்ள இடைவெளி குறைக்கப்படும். மிகை நேர வேலை மிகையான ஒன்றாக மாறுகின்றது. மிகை நேர வேலைக்குப் பதில் குறைந்த நேர வேலை ஏற்படும். மிகை நேர வேலை இல்லாததாலும், வேலை நேரம் குறைவதாலும் தொழிலாளர்கள் வாங்கும் பணம் குறையும். ஒரு தொழிலாளிக்குக் கொடுக்கும் அதிகமான கூலியை எளிதில் நீக்க முடியாது. ஏனென்றால், குறிப்பிட்ட வேலையைச் செய்வதற்காக அதிகமான கூலி கொடுக்கப்படுகிறது.

மந்தம் தொடரும் பொழுது தொழிலாளர்கள் வீட்டிற்கு எடுத்துச் செல்லும் பணம் குறையும். எல்லாத் தொழில்களிலும் கூலி குறைக்கப்படும். தொழிற் சங்கங்கள் அவர்களால் இயன்ற

வரை கூலி குறையாதபடிப் பார்த்துக் கொள்வார்கள். மறுமலர்ச்சி காலத்தில் சம்பாதனைகள் முதலில் உயரும். பிறகு மிகை நேரக் கூலி, வெகுமதி அதிகரிக்கும். அச்சமயத்தில் தொழிலாளர்கள் கிடைப்பது கடினம். பொதுவாக, மந்தத்தில் பொருள்களின் விலை குறையும். ஆனால், கூலி வீதம் மெதுவாகக் குறைகின்றது. இதனால் மந்த காலத்தில் கூலி வீதத்தின் உண்மையான வாங்கும் சக்தி அதிகரிக்கின்றது. மந்தம் ஏற்படுவதற்கு முதலில் இருந்த நிலையைவிட மந்த காலத்தில் கூலி வீதத்தின் வாங்கும் சக்தி உயருகின்றது. ஆனால், மறுமலர்ச்சி ஏற்படும் பொழுது பொருள்களின் விலை அதிகரித்து கூலியின் வாங்கும் சக்தி குறையும். மறுமலர்ச்சி காலத்தில் உற்பத்தி அதிகரிக்கும்; கூலியும் அதிகரிக்கும். ஆனால், பொருள்களின் விலையும் கூடவே உயரும் பொழுது அதிகமான கூலியினால் எந்த விதமான பயனும் கிடையாது. மந்த காலத்தில் மொத்த உற்பத்தியில் கூலியின் பங்கு எவ்வளவு என்பதை நிர்ணயிப்பது கடினம். மந்தத்தில் வேலையின்மை ஏற்படுவதால் கூலியின் பங்கு குறையும். தீவிர மந்தத்தில் அநேகம் பேர் வேலையில்லாமல் இருப்பர். அதனால் கூலியின் பங்கு அதிகரித்து இலாபத்தின் அளவு குறைந்து நஷ்டமும் ஏற்படலாம். ஆனால், கூலி எப்பொழுதும் நேர்கணியமாக (positive) உள்ளது.

மந்த காலத்தில் கூலிக் கைக்கோளில் மூன்று வகையான கூலிகள் பின்னியுள்ளன. 1. பணக் கூலி வீதம், 2 உண்மைக் கூலி வீதம், 3 உற்பத்திக் கூலி—ஒரு பொருள் கூலி விலை உற்பத்தியின் அளவிற்கும், பணக் கூலி அளவிற்கும் தகுந்தாற் போல உற்பத்திக் கூலி மாறுபடுகிறது. நுகர்வோர் செலவு, முதலீட்டுச் செலவு, வணிகர்களின் முடிவுகள் பன்னாட்டுச் சமநிலை இவைகள் ஒவ்வொரு வகை கூலிக் கைகோளுக்கும் என்ன விளைவுகளை உண்டாக்குகிறது என்பதைப் பார்க்க வேண்டும். இந்த அடிப்படைக் காரணங்களில் ஏற்படும் விளைவுகளை மனதில் கொண்டு கூலிக் கைக்கோளை உருவாக்க வேண்டும். 'கேயின்ஸின் விளைவு' சரியாக இருக்கும் பொழுது கூலிக் குறைவின் மூலம் வட்டிவீதமும் குறையும். பொருளாதார மந்தத்தில் வட்டி வீதம் பூஜ்யமாக இருந்தாலும் முதலீடுகளை அதிகரிப்பது இல்லை. பொருளாதாரப் பெருக்கத்திலும், மந்தத்திலும் எப்பேர்ப்பட்ட கூலிக் கைக்கோளைப் பின்பற்றுவது என்பது அந்த வாணிபச் சுழலைப் பொறுத்தது.

முன்னேறிய முதலாளித்துவப் பொருளாதாரத்தில் சுழல்கள் அடிக்கடி ஏற்படுவதால் கூலி நிலையானது அல்லது உறுதியானதாக இருக்க வேண்டும். ஆனால், மாறுததாக (rigid) இருக்கக்

கூடாது. மாறுவதாக இருந்தால் அப்போதைக்கு அப்போது சரிப் படுத்துவது இயலாதது மந்தத்தில் மாறுத விலையும் கூலியும் இருந்தால் அது மிகவும் தீய விளைவினைத் தரும். இவைகளை உடனுக் குடன் சரிப்படுத்துவது இன்றியமையாதது. இதில் காலம் தாழ்த்தப்பட்டால் மந்தம் தேங்கி நிற்கும்.

முடிவாக, பொருளாதாரப் பெருக்கத்தில் கூலி உயர்வும், மந்தத்தின் கூலிக் குறைவும் இல்லை என்று கூறலாம். அதனுல் மந்த காலத்தில் நிலையான கூலி வீதத்தை நாம் கட்டாயமாகப் பரிந்துரை செய்ய வேண்டியுள்ளது.[5] நிலையான கூலி வீதம் வணிகம் வளர வழி செய்யும். நிலையான கூலி வீதத்தின் பொருள் என்ன வென்றுல் விலைக் குறைப்பின் விளைவுகளை இலாபம் ஏற்றுக் கொள்ள வேண்டும். அது கூலி பெறுபவர்களுக்கு ஒரு பாதுகாப்பை அளிக்கும். அதனுல் மந்தத்தில் நிலையான கூலிவீதம் சிறந்தது.

பொருளாதார மந்தத்தில் கூலி உயர்த்தப்படலாமா? : (Should wages be raised in depression?)

பொருளாதார மந்தத்தில் கூலி உயர்ந்தால் உற்பத்திச் செலவு அதிகரித்து அது வாங்கும் சக்தியைப் பாதிக்கிறது. அப் பொழுது பெயரளவு உறுதித் தேவை (nominal effective demand) அதிகரிக்குமே ஒழிய உண்மையான உறுதித் தேவை அதிகரிக்காது. அதனுல் வேலை வாய்ப்பும் அதிகரிக்காது. அதிகமான வருவாய்க் கும் அதிகமான நுகர்விற்கும் உள்ள இடைவெளி குறைந்தால் ஒழிய மந்தத்தில் கூலி உயர்வு மட்டும் முதலீட்டை அதிகரிக்காது. மந்தத்தில் வணிகர்கள் நஷ்டமடையும் பொழுது நுகர்வை அதி கரிப்பதற்காகக் கூலி உயர்வு கொண்டு வந்தாலும் வட்டி வீதம் குறையாமல் இருக்கும் பொழுது அது வணிகர்களை முதலீடு செய் யத் தூண்டாது. அதனுல், பொருளாதார மந்தத்தில் கூலி உயர்வு அவசியம் இல்லை.

பணவீக்கத்தில் கூலி மட்டமும் கூலிக்கைக்கோளும்
(Wage level and wage policy in inflation)

உலகத்தில் பல நாடுகளில் வறுமையும் போதா வேலை வாய்ப்பும் இருக்கின்றன. இதற்குக் காரணம் என்னவென்றுல்

5. D. J. Robertson—The Economics of wages.

ஒவ்வொருவரையும் முற்றிலுமாகப் பயன் படுத்துவதற்குத் தேவையான பணம் இல்லை. பணவீக்கம் பொருளாதாரப் பிரச்சினைகளுக்குக் காரணமாயிருக்கிறது. நிலையான வருமானத்தைப் பெறுபவர்கள் பொருள்களின் விலை ஏறும் பொழுது பாதிக்கப் படுகின்றனர். அதே நேரத்தில் வேலையின்மையும் ஏற்படுகின்றது. இந்தப் பகுதியில் பணவீக்கத்தின் பொழுது, கூலிக்கைக்கோள் எவ்விதம் அமையவேண்டும் என்பதைப் பார்ப்போம்.

பணவீக்கத்தின் பொருள் (Meaning of inflation) ஒரு சமுதாயத்தின் மொத்த உற்பத்தித் தேவை அந்தச் சமுதாயத்தின் உற்பத்தித் திறனைவிட அதிகமாக இருந்தால் அங்கு தேவைப் பணவீக்கம் நிகழ்வதாகக் கூறலாம். அந்தச் சூழ்நிலையைக் கட்டுப் படுத்தா விட்டால் ஒரு நாட்டின் மொத்தச் செலவு அந்த நாட்டின் மொத்த உற்பத்திக்குச் சமமாக வேண்டு மென்றால் பொதுவான விலை உயரவேண்டும். ஆனால் விலை உயர்வு பொருள்களுக்குப் பதிலீட்டாகாது. ஒரு நாட்டில் அதிகமான தேவையின் பிரதிபலிப்பு அதிகமான விலை என்றால் அங்கு தேவைக்கும் உற்பத்திக்கும் சமநிலை கொண்டு வருவது செயற்கையானதாகும். அங்குள்ள பொருள்களின் அளவு தேவை இருந்தாலும் மொத்தப் பொருள்களின் தேவைக்கும் அங்கு கிடைக்கும் பொருள்களுக்கும் இடைவெளி ஏற்படும். அதனால் பொருள்களின் விலை அதிகரிக்கிறது. அரசாங்க செலவு, அதன் வரி வருவாயை விட அதிகமாக இருந்தால் அங்கிருக்கும் குறைவான பொருள்கள், விலை அதிகரிப்பைச் சாதகமாக்கும். ஒரு பொருளாதாரத்தில் தோன்றிடும் மிகுதித் தேவையை (excess demand) ஏற்றுமதிக் குறைவோ, இறக்குமதிப் பெருக்கமோ அல்லது இவ்விரண்டுமே உருவாக்கிய வாணிபக் கொடுப்பல் நிலை தான் ஓரளவு ஈடு கட்டுகின்றது.

பணவீக்கத்தின் அறிகுறி பொருள்களின் விலை அதிகரிப்பாகும். சில சமயங்களில் பணவீக்கத்தின் பொழுது குறைந்த காலத்தில் விலை உயர்வது உண்டு. எல்லாப் பொருள்களின் விலையும் பொதுவாக உயர்ந்து நாட்டில் பணத்தின் மதிப்பு நிலையற்றதாக மாறும். ஒரு பொருளாதாரத்தில் அதிகத் தேவையினால் ஏற்படும் இன்னல்களை அரசாங்க நடவடிக்கைகளினால் தடுக்கமுடியும். பொருள்களின் விலை அதிகரிப்பை அடக்குமுறை அதாவது ரேஷன் (ration), கோட்டா (quota) மூலம் தடுத்தால் அங்கு அடக்கப்பட்ட அல்லது அமுத்தப்பட்ட பணவீக்கம் (suppressed inflation) ஏற்படுகின்றது. பணவீக்கத்தை அடக்குமுறையினால் தடுப்பது அதிகப் பண விரயத்தை உண்டாக்கும். மேலும் அம் முறைகளை அமுல்படுத்துவது மிகக் கடினமானதாகும்.

பொருள்களின் உற்பத்திச் செலவு அதிகரிப்பதாலோ அல்லது கூலி அதிகமாக இருப்பதாலோ விலை அதிகரித்தால் அதைச் செலவுப் பணவீக்கம் (cost inflation) என்று அழைப்பார்கள். அளிப்பை விடத் தேவை அதிகமாக இருந்தால் பொருள்களின் விலை உயருகிறது. அதிகச் செலவு பொருள்களின் விலையை உயர்த்தி அந்தப் பொருள் உற்பத்திச் செலவை மிகவும் அதிகரிக்கின்றது.

கூலிக்கும் பண வீக்கத்திற்கும் உள்ள தொடர்பு : (The relation of wages and inflation)

பண வீக்கத்தில் கூலியின் பங்கு என்ன ? இதற்குப் பதிலளிக்கையில் தேவைப் பண வீக்கத்திற்கும் செலவுப் பணவீக்கத்திற்கு முள்ள வேறுபாட்டினைப் பார்க்க வேண்டும்.

கூலியும் தேவைப் பணவீக்கமும் : (Wages and demand inflation)

தேவைப் பணவீக்கத்தில் பொருள்கள் உற்பத்திக் காரணிகளுடைய பொதுவான விலை உயருகின்றது. அந்த நேரத்தில் கூலி அதிகரித்துத் தொழிலாளர்கள் கிடைப்பது அரிதாகும். நிலையான காலத்திருந்து பணவீக்கம் திடீரென்று ஏற்படுமானால் போதுமான புள்ளி விவரங்களைக் கொண்டு கூலி உயர்வினால் தேவை அதிகரித்ததா என்பதைக் கண்டுபிடிக்க முடியும். அந்தச் சூழ்நிலையில் பணவீக்கத்திற்கு முன்பு இருந்த பொருள்களும், பணவீக்கத்திற்குப் பின்னால் அந்தப் பொருள்களில் என்ன மாறுதல் ஏற்பட்டிருக்கிறதோ அதை வைத்து தேவை பணவீக்கத்திற்கு மூலகாரணம் எது என்பதைக் கண்டுபிடிக்கலாம். பணவீக்கத்தின் ஆரம்பத்தைக் கண்டுபிடிப்பது அவ்வளவு எளிதல்ல. பணவீக்கம் ஏற்படும் பொழுது மக்கள் தங்கள் பணவருவாயை அதிகரித்து அதன் மூலம் விலை அதிகரிப்பை ஈடு கட்டுவார்கள். இப்படி நிகழவில்லை என்றால், முதலில் தோன்றிய அதிகமான தேவைக்குப் பொருள்களின் விலை உயர்ந்து பணவீக்கம் நின்றுவிடும். அங்ஙனம் நிகழ்வதனால்தான் பொருள்களின் விலையும் வருமானமும் உயர்ந்து பணவீக்கத்திற்கு எது காரணம், எது விளைவு என்பது தெரியாமலிருக்கிறது. கூலிவீதம் மாறாமல் இருக்கும் பொழுது உழைப்பின் வருமானத்தின் தேவை அதிகமாக இருந்தால் அதைக் கூலி அலைவு (wage drift) அல்லது வருமானத்தின் அலைவு (earnings drift) என்று கூறுவோம். வருமானத்தின் அலைவு சந்தையின் எல்லாப் பாகங்களையும் ஒரே சீராகப் பாதிப்பது கிடையாது. கூலி வீதத்தில் ஏற்படும் மாறுதல் வருமான அலைவைப் பாதிப்பது இல்லை.

தேவைப் பணவீக்கம், செலவுப் பணவீக்கம் ஆகியவற்றின் கலவைகள் : (Mixtures of demand and cost Inflation)

உழைப்புச் சந்தையில் தேவைப் பணவீக்கமும், பொருள்கள் சந்தையில் உற்பத்திப் பணவீக்கமும் ஒன்றுகச் சேர்ந்துள்ளன. கொடுக்கப்பட்ட பொருள், காரணிகள் ஆகியவற்றை விடத் தேவை அதிகமாக இருந்தால் தேவைப் பணவீக்கம் ஏற்படுகின்றது. பொருள் சந்தையிலிருந்து அதிகமான தேவை நீக்கப்பட்டாலும் உழைப்புச் சந்தையில் நீடித்திருக்கும். இந்த இரண்டு நிலைகளிலும் கூலி விதமும் வருவாயும் மாறுகின்றன.

(i) பொருள்களுக்கும், காரணிகளுக்கும் அதிகமான தேவை இருந்தால் உற்பத்தியாளர்கள் பொருள்களின் விலையை அதிகரிப்பதற்குத் தயங்குவார்கள். ஆனுல், கூலி அதிகரித்து உற்பத்திச் செலவு உயர்வதால் விலை ஏறும் உற்பத்திச் செலவு அதிகரித்து பொருள்களின் விலை உயர்வதால் இதைச் செலவுப் பணவீக்கம் என்று கூறலாம்.

(ii) பொருள்கள் சந்தை நிலையாக இருந்து உழைப்புச் சந்தை அதிகமான தேவையின் அறிகுறிகளைக் காட்டுமேயானுல், செலவுப் பணவீக்கம் ஏற்படுகிறது என்று கூறலாம். உழைப்பாளிகள் தேவை அதிகமாக இருக்கும் பொழுது கூலி வீதம் அதிகரித்துத் தேவைப் பண வீக்கத்தைப் போல் கூலிச் செலவு உயர்கிறது. அச்சமயத்தில் செலவுப் பணவீக்கத்தைப் போல் செலவு அதிகரிப்பதால் பொருள்களின் விலை அதிகரிக்கின்றது.

கூலியும் செலவுப் பணவீக்கமும் : (Wages and cost inflation)

உண்மையான அல்லது தூய்மையான பணவீக்கத்தில் பொருள்களோ அல்லது உழைப்போ தேவைக்கு அதிகமாக இல்லை. செலவு அதிகரிக்கும்பொழுது அதை ஈடு செய்யப் பொருள்களின் விலை உயருகின்றது. அதிகமான தேவை இல்லாதிருக்கும் பொழுது வருவாய் அலைவு நிகழ்வது கிடையாது. ஆனுல், உழைப்பின் செலவு அதிகரிக்கும் பொழுது தொழிலாளிகளுக்குக் கொடுக்கப்படும் பேச்சுவார்த்தை கூலி வீதமும் (negotiated wage) மாறுகின்றது. கூட்டுப் பேரத்தின் மூலமாக பொருள்களின் உற்பத்திச் செலவு அதிகரிக்கின்றது. அங்ஙனம் கூலி வீதம் உயரும்பொழுது அதிகமான மிகை வருவாய் (extra earning) குறைந்து விடுகிறது. வருவாயைக் குறைப்பதனுல் கூலி வீத உயர்வைத் தடுக்காது. செலவுப் பணவீக்கம் ஒரு பொருளா

தாரத்தைக் கவிழ்க்கக் கூடிய சக்தி பெற்றது. தேவைப் பண வீக்கத்தில் பொருள், உழைப்பு இரண்டிற்கும் அதிகமான தேவை உள்ளது. அதனால் தூய செலவுப் பணவீக்கத்தில் கூலிவீத உயர்வு முக்கியமானது. ஆனால், அங்கு வருவாய் அலைவு ஏற்படுவது கிடையாது. இந்தக் குறைகளைத்தான் கூலிக் கொள்கை மாற்றி அமைக்கக் கூடும்.

கூலிக் கொள்கை : (Wage policies)

நாட்டில் முழு வேலை வாய்ப்பு, நிலையான விலைகள், தங்கு தடையற்ற சுதந்திரமான கூட்டுப்பேரம் அமையத் தகுந்த, கூலிக் கொள்கையைப் பின் பற்றவேண்டும். முழு வேலை வாய்ப்பு என்பதற்குச் சரியான விளக்கம் கொடுப்பது கடினம். இங்கிலாந்து நாட்டில் 3% வேலையில்லாமல் இருந்தால் அந்த நாட்டில் முழு வேலை வாய்ப்பு இருப்பதாகப் பொருள்.

பொதுப் பொருளாதாரக் கொள்கையின் இணையாகக் கூலிக் கொள்கை :
(Wage policy as an adjunct to general Economic Policies)

பண வீக்கத்தைத் தடுக்கப் பொதுவான பொருளாதாரக் கொள்கையின் தொடர்ச்சியாகக் கூலிக் கைக்கோளை எடுத்துக் கொள்வோமானால் தனியாகக் கூலிக் கைக்கோளைப் பார்க்க வேண்டிய கட்டாயம் இல்லை. கூலி உயர்வு, வேலையின்மை ஒரு குறிப்பிட்ட மட்டத்தில் தடுக்கின்றது. அங்ஙனம் சிலர் வேலையின்மையை முழு வேலை வாய்ப்பு இருப்பதாகக் கூறலாம். விலைகளை நிலைப் படுத்தி அதன் மூலம் கூலியையும் நிலைப் படுத்துவதைத்தான் நாட்டில் முழு வேலை வாய்ப்பு இருக்கிறது என்று கூறுவோம்.

அரசிறைக் கைக்கோளும் (Fiscal policy) பணவாக்கக் கைக்கோளும், அரசாங்கம் பொருள்களின் விலையை எப்படிக் கட்டுப் படுத்துகிறது என்பதையும் தற்போது பார்ப்போம்.

அரசிறை, பணவாக்கக் கைக்கோள்கள் (Fiscal and Monetary policies)

அரசிறைக் கைக்கோளும், பணவாக்கக் கைக்கோளும், கூலியின் மீது ஓரளவு ஒரே மாதிரியான விளைவினை ஏற்படுத்துகின்றன.

இரண்டும் மொத்தச் செலவுகளைக் குறைத்து அங்குள்ள விலை உற்பத்தி இவைகளை ஓரே சீராக்குகின்றன. அவ்வாருன கைக்கோள் அதிக தேவையினுல் ஏற்படும் கூலி மாறுதலை தடைப்படுத்தும். அரசிறை, பணவாக்கக் கைக்கோள் கூலி வீதத்தில் வேறுபட்ட விளைவுகளை உண்டாக்குகின்றன. இந்த இரண்டு கொள்கைகளையும் வெற்றிகரமாக அமுல் படுத்த முடியுமேயானுல் நாட்டில் உள்ள பொருளாதார நடவடிக்கைகளை முழு வேலை வாய்ப்பின் கீழ் கொண்டு வர முடியும். தொழிலாளர்களுடைய பேரசக்தி குறைந்து அதிகமான கூலி வீதம் கேட்பது குறையும்.

அரசாங்கச் செலவுகளைக் குறைப்பதாலோ அல்லது வரிகளை உயர்த்துவதாலோ ஒரு பொருளாதாரத்தில் தேவை மட்டத்தை அரசிறைக் கைக்கோள் குறைக்கின்றது. அரசாங்கச் செலவுகளைக் குறைப்பதன் மூலம் கூலி பேரத்தில் அதன் விளைவைக் காணலாம். நாட்டின் பாதுகாப்புச் செலவுகளைக் குறைப்பதால் கூலி பேரத்தைப் பாதிக்க முடியாது. ஆனுல், சமுதாய சேவைகள், வேறு பல தொழில்களில் அரசாங்கச் செலவைக் குறைத்தால் வாழ்க்கைச் செலவுஉயரும். அதன் மூலமாகக் கூலி வீதத்தை அதிகரிக்கச் சொல்லுவார்கள். பொதுவாக, தேய்வு வீத வரி (Regressive taxation) அதிகரித்தல் வாழ்க்கைச் செலவு உயர்ந்து கூலி பேரத்தைப் பாதிக்கும். வீட்டுக்குத் தேவையான பானை அல்லது தட்டுக்களின் விலை உயர்ந்தால் உடனே கூலி அதிகரிக்க வேண்டும் என்பார்கள். வளர் வீத வரி முறை (Progressive taxation) அதிகமான கூலி கேட்கும் கூலி பேரத்தினைக் கெடுப்பது கிடையாது. ஆனுல் தேய்வு வீத வரியைப் போல் வளர்வீத வரிகள் நுகர்வைப் குறைப்பதில் பல னளிப்பதில்லை. இலாப வரியில் ஒரு பகுதி, விலைவாயிலாக மற்றவர்கள் மீது சுமத்தப்படும். அரசிறைக் கைக்கோள் நேரிடையாக பொது மக்கள் செலவைக் கட்டுப் படுத்தாது. கூடுதலான செலவுகளாலும், கூடுதலான வருவாய்களாலும் விளைந்திடும் கூடுதலான வரி வருவாய்கள், பெருகிய தேவையின் பெரும் பகுதியைக் குறைத்தாலும், அப்பெருகிய தேவையின் ஒரு பகுதி எப்போதும் இருந்து கொண்டே இருக்கும். கூலி வீதம் மாறுமானுல் தேவையும் மொத்த வருமானமும் மாறும். கூலி வீத அதிகரிப்பினுல் முற்றிலும் செலவு பண வீக்கத்தை அரசிறைக் கைக்கோள் தடுக்க முடியாது. ஆனுல், அந்தப் பொருளாதாரத்தில் முழு வேலை வாய்ப்பு குறைவாகவும், தொழிலாளர்களின் பேரசக்தி மெலிந்தும் இருக்கும் பொழுது அரசிறைக் கைக்கோள் கூலி வீதத்தை அதிகரிக்கும்.

பணவாக்கக் கைக்கோள் பண அளிப்பைக் கட்டுப்படுத்தி விலையை அதிகரித்து, கடனைக் குறைத்துத் தேவையைக் கட்டுப்படுத்துகின்றது. அரசிறைக் கைக்கோளைப் போல் கூலி பேரத்தில் அதிக விளைவுகளை அல்லது மாறுதல்களைப் பணவாக்கக் கைக்கோள் உண்டாக்குவது கிடையாது. வட்டி வீதம் உயரும் பொழுது விலையும் அதிகரிக்கின்றது. ஆனால், இது கூலி பெறுபவனை அவ்வளவு பாதிப்பது கிடையாது. பணவாக்கக் கைக்கோளைச் சில சமயங்களில் வேறு படுத்தும் வழிகளில் (discriminatory way) பயன் படுத்தப்பட்டுச் சில பொருள்களுக்கு இருக்கும் பண வீக்கத் தேவையைக் குறைக்க முடியும். அதன் மூலம் தொழிலாளர்களின் பேரசக்தியைக் கட்டுப்படுத்தலாம். ஆனால், பணவாக்கக் கைக்கோள்படி வேறு படுத்துவது தானியங்கக் கூடியதாக உள்ளது. அரசிறைக் கைக்கோளைப் போல் பணவாக்கக் கைக்கோளை ஒரு குறிப்பிட்ட திசையில் பயன்படுத்துவது எளிதானதல்ல.

அரசிறை, பணவாக்கக் கைக்கோள் இரண்டிற்கும் கூலியைக் கட்டுப்படுத்துவதில் இவை இரண்டும் எங்ஙனம் செயல்படுகின்றன என்பதில்தான் வேறுபாடு இருக்கிறது. வரவு செலவு திட்ட உபரி ஒரு பொருளுக்கு இருக்கின்ற மதிப்பீட்டை விட அதிகமாகத் தேவை இருப்பதைப் பொறுத்ததாகும். கூலி வீத உயர்வு இந்த மதிப்பீட்டை மாற்றுமேயானால் இருக்கின்ற வரிகளிலிருந்து கிடைக்கும் அதிகமான வருவாய் அதிகமான தேவையை எடுத்துக் கொள்ளும். ஆனால், பெரும் பகுதி வருமானத்தை அதிகரித்து செலவு சக்தியை உயர்த்தும். பணத்தைக் கட்டுப்படுத்தி வாங்கும் சக்தியைக் குறைப்பதன் மூலம் தேவையை நிச்சயமாகக் குறைக்க முடியும். கூலி பேச்சு வார்த்தைகளில் பணவாக்கக் கைக்கோள் நேரிடையாகத் தலையிடுவது கிடையாது. அதனால் கூலிவீத உயர்வையும் நேரிடையாகத் தடுப்பது கிடையாது. தேவை விரிவடைந்தால் கூலிவீதம் உயரும். அப்படி அதிகமாக கிடைக்கும் வருமானம் அதிகமான தேவைக்குப் பயன்படுத்தப் படும். அதனால் கூலிவீத உயர்வு பணவாக்கக் கைக்கோளுக்கு எதிராக அமைகிறது என்று சிலர் விவாதிக்கின்றனர்.

விலை, உற்பத்தி ஆகியவற்றின் மீதான கட்டுப்பாடு : (control on price and output)

தேவைப் பண வீக்கத்தில் அனுமதி வழங்கும் முறை (license), ரேஷன் போன்றவைகள் விலைகளைக் கட்டுப்படுத்துவது மூலமாக அதிகமான தேவையைக் குறைத்துப் பொருள்களின் விலை உயர்வைத் தடுக்க முடியும். அரசிறை, பணவாக்கக் கைக்கோள்

களுடன் மேற்கூறிய முறைகளையும் பணவீக்கக் காலத்தில் பயன் படுத்துவது உண்டு. இந்தக் கட்டுப்பாடுகள் வெற்றிகரமாக அமுல் செய்யப்பட்டால் கூலி அடிக்கடி மாறுமல் உறுதி செய்வதற்கு முடியும். தேவை அதிகரிப்பினுல் கிடைக்கும் அதிகமான வருவாயை மேற் கூறிய முறைகள் கட்டுப்படுத்திய போதிலும் அவைகள் கூலிவீத மாறுதலைக் கட்டுப்படுத்துவதில் எவ்வளவு திறமையானது என்பதைப் பார்ப்போம். தேவை பணவீக்கத்திலும், செலவு பணவீக்கத்திலும் இது முக்கிய மானதாகும்.

பொருள்களின் விலையைக் கட்டுப்படுத்துவதின் மூலம் விலை உயராமல் செய்து கூலி கேட்பதை நிறுத்தக்கூடும். விலைகள் கட்டுப்படுத்துவதனுல் கூலி வீதம் நிலையாக இருக்கும். பொது வாக, முக்கியமான பொருள்களின் விலை உயராமல் இருந்தால் அதிகமான கூலி கேட்பது குறையும். இலாபம் அதிகரிக்கும் பொழுது அதிகமான கூலி கேட்பார்கள். கூலி வீதம் நிலையாக இருப்பதற்கு நேரிடையாக இலாபத்தைக் கட்டுப்படுத்துவது ஒரு வழியாகும். விலைகள் கட்டுப்படுத்தப்பட்டு கூலிவீத உயர்வு வேண்டு மென்று கேட்டால் இலாபத்தைக் குறைத்துதான் கொடுக்கமுடியும். அதனுல் விலைகள் கட்டுப் படுத்தப் பட்டால் முதலாளிகள் அதிகமான கூலி கொடுக்க மாட்டார்கள். 'அதிக மான தேவையைக் கட்டுப்படுத்துவதன் மூலமாகத்தான் கூலிக் கைக்கோள் வெற்றி அடைய முடியும்.'[6]

பேர சக்தியின் மூலம் கூலிவீதம் மாறுமானுல் கூலிக் கைக்கோள் மாறுவதற்கு வாய்ப்பு உண்டு. முழு வேலை வாய்ப்பு இருக்கும் பொழுது செலவுப் பண வீக்கம் ஆபத்தான சூழ்நிலையை உருவாக்கும். அச்சமயத்தில் எந்தக் கொள்கையைப் பின்பற்றுவது? எந்தக் கொள்கையாக இருந்தாலும் சில நாட்களுக்கு ஒழுங்காக செயல்படும்; பிறகு முறிந்து விடும். பேரத்தில் மாறுதல் கொண்டு வருவதன் மூலம் முன்னேற்றம் கொண்டு வர முடியும். அரசாங்கம் நேரிடையாகக் கூலியைக் கட்டுப்படுத்தலாம். அப்படியும் செலவுப் பணவீக்கம் தொடர்ந்து ஏற்படும் என்றுல் உற்பத்தியை அதிகரிப்பதன் மூலம்தான் அதை ஈடு செய்ய முடியும்.

மாறுபட்ட கைக்கோள் :

1930-ம் ஆண்டுக்கு முன், நாட்டில் வாணிபச் சுழற்சி ஏற்பட் டாலும் முழுவேலை மட்டம் நாட்டில் நிலவ வேண்டும் என்று

6. D. J. Robertson – The Economics of wages.

பொருளாதார வல்லுநர்கள் கருதினர். முக்கியமாக, கேயின்ஸ் என்பவர் முழு வேலை மட்டம் நாட்டுக்குத் தேவை என்று கருதினார். ஒரு பொருளின் விற்பனையை அதிகரிக்க வேண்டுமென்றால் அதன் உற்பத்திச் செலவைக் குறைத்து விலையைக் குறைத்தால் அந்தத் தேவை அதிகரிக்க முடியுமென்று நினைக்கின்றனர். இது உண்மையானால் மந்தத்தில் கூலி குறைவதால் உற்பத்திச் செலவு குறைகின்றது. அதனால் அதிகமாக உற்பத்தி செய்யக் கூடும் என்று கூறலாம். அப்படி உற்பத்தி பெருகும் பொழுது இறுதிநிலை உற்பத்தி குறைந்து கூலி குறையும். மேலும், பொருள்களின் விலை குறையும் பொழுது உண்மையான கூலி அதிகரிக்கின்றது. மொத்த பணக் கூலி குறைந்து தொழிலாளிக்குக் கொடுக்கப்படும் கூலி குறைந்தாலும் அதன் உண்மைக் கூலி அதிகமாக இருப்பதால் விற்பனை அதிகரிக்கும். இதன்படிக் கூலிக் கைக் கோள் எப்படி அமையவேண்டுமென்றால் தொழிலாளர்களின் தேவை குறையும் பொழுது அவர்கள் கூலியும் குறையவேண்டும்.

ஒரு பொருளாதாரத்தில், முழு வேலை மட்டம் உறுதித் தேவையை அதிகரித்தால் அது ஒழுங்காக நடைபெறும். உறுதித் தேவையில் நுகர்வோர் பொருள், பணிகள், மூலதனப் பெருக்கம் அடங்கியுள்ளது. செலவுகள், வரிக்கொள்கை மூலமாக அரசாங்கம் உறுதித் தேவையை அதிகரிக்கலாம். ஒரு நாட்டின் பொருளாதாரம் புறத் தொடர்புள்ள பொருளாதாரமாக இருந்தால் பன்னாட்டு வாணிபம் உறுதித் தேவையை மாற்றும். சாதக வாணிபக் கொடுப்பல் நிலை (favourable balance of payment) இருந்தால் அதாவது ஏற்றுமதி அதிகரித்து இறக்குமதி குறைவாக இருந்தால் உறுதித்தேவை அதிகரிக்கும். பாதக வாணிபக் கொடுப்பல் நிலை (unfavourable balance of payments) இருந்தால், பொருள்களின் தேவையை அது குறைக்கும். பொருளாதார மந்தத்தில் பின்பற்றக் கூடிய கொள்கை தேவை, உற்பத்தி, வேலைவாய்ப்பு இவைகளை அதிகரிப்பதாக இருக்கவேண்டும். அதனால், நுகர்வோர் செலவு, முதலீட்டுச் செலவு வியாபாரத் துறையில் இருப்பவர்களின் முடிவுகள் இவைகளின் விளைவுகளைப் பொறுத்தே கூலிக் கைக் கோள் அமைய வேண்டும்.

இரண்டு விதமான கூலிக்கைக்கோளைப் பற்றி நாம் இப்போது பார்ப்போம். 1. கூலி வீதத்தை நிலையாக இருக்கச் செய்தல். அல்லது 2. கூலி வீதத்தைக் குறைத்தல். மூன்றாவது பொதுவாகக் கூலி வீதத்தை அதிகரிப்பது. அப்படிச் செய்தால் அது பன்னாட்டு வாணிபத்தைப் பாதிக்கும்.

கூலி என்று கூறும் பொழுது அதில் மூன்று வகையான கூலி சேர்ந்துள்ளது. 1. பணக் கூலி வீதம் 2. உண்மையான கூலி வீதம் 3. ஒரு பொருள் உற்பத்தி கூலி செலவு அங்குள்ள மொத்த உற்பத்தியையும் பணக் கூலி வீதத்தையும் பொறுத்தது. ஒரு கூலிக் கைக்கோளைப் பின்பற்றுவதனுல் ஏற்படும் விளைவு எந்தக் கூலியைப் பாதிக்கிறது என்பதைப் பார்க்கவேண்டும். அதனுல் நுகர்வோர் செலவு, முதலீட்டுச் செலவு இவைகளின் விளைவுகளைக் கவனிக்க வேண்டும். ஒரு குறிப்பிட்ட கூலிக்கைக் கோள் நடைமுறையில் பின்பற்றக் கூடியதா இல்லையா என்பதை ஆராயவேண்டும்.

ஒரு பொருளாதாரத்தில் நுகர்வோர் செலவு மட்டம், அவர்களின் பண வருமானம், செலவு செய்வதற்கான விருப்பம், பொருள்களின் விலை இவைகளைப் பொறுத்தது. கூலி வீதம் நிலையாக இருந்தால் நுகர்வோர் செலவுகளும் நிலையாக இருக்கிறது. கூலி வீதங்கள் மாருமல் உள்ளன என்றுல், விலைகள் குறையின் பெரும் பங்கினை இலாபங்களே ஏற்கின்றன என்று பொருளாகும். கூலி வீதம் நிலையாக இருந்தால் அது தொழிலாளிகளுக்கு வருமான உறுதியை அளிக்கிறது. கூலி வீதம் நிலையாக இருக்கும் பொழுது பொருள்களின் விலை அதிகமாகக் குறையாது. அதனுல் விலை குறையும் பொழுது செலவு செய்யலாம் என்ற எண்ணம் தோன்றுகிறது.

கூலி வீதம் குறையும் பொழுது நுகர்வோர் செலவும் குறைகின்றது. அங்ஙனம் பொருள்களின் விலை குறைக்கப் படாவிட்டால் வருமானத்தின் அதிகமான பங்கு இலாபத்தைப் பெறுபவர்களுக்கே கொடுக்கப்படும். கூலி வீதம் குறையும் பொழுது பொருள்களின் விலை குறையும். கூலி பெறுபவர்களின் உண்மையான செலவு அவர்கள் பணச் செலவைப் போல் குறைவது கிடையாது. கூலி வீதம் நிலையாக இருக்கும் பொழுது வியாபாரத்தில் பணம் செலவு செய்பவர்கள் குறைவாகச் செலவு செய்து வேலை வாய்ப்பு குறைந்தாலொழிய கூலி பெறுபவர்கள் பாதிக்கப்படுவது இல்லை. அதனுல் வியாபாரத்தில் எவ்வளவு செலவு செய்ய முன்வருகிருர்கள் என்பதைப் பொறுத்து மற்றச் செயல்கள் நிகழ்கின்றன.

எதிர்காலத்தின் நன்மையைப் பொறுத்து ஒரு வணிகரின் செலவு அமைகிறது. நிலையான கூலி வீதம் இருக்கும் பொழுது வியாபாரிக்கு எதிர்காலத்தின் மீது சிறிதளவு நம்பிக்கை ஏற்படுகிறது. அதனுல் இருக்கின்ற உற்பத்தியை அதிகரிப்பதோடு

மட்டுமல்லாமல் புதிய முதலீடு செய்ய முன் வருவான். ஆனால், அந்த முடிவு உற்பத்திச் செலவினைப் பொறுத்தது. நிலையான பணக்கூலி வீதத்தை விட உழைப்பின் இறுதிநிலை உற்பத்தி குறைவாக இருந்தால் உற்பத்தி அதிகரிக்கும் பொழுது ஒரு பொருள் கூலி செலவு அதிகரிப்பைக் காட்டும். அப்படியானால் அது நிச்சயமாகத் தொழில் விரிவடைவதைக் குறைக்கும். அதனால் வணிக நடவடிக்கைகள் ஒழுங்காகச் செயல்படக் கூலி வீதத்தை குறைக்க வேண்டி நேரிடும். மந்தத்தில் உற்பத்தித் திறமை குன்றியதாக இருக்கும். அப்பொழுது உற்பத்தி அதிகரித்தால் அங்குள்ள சக்திகளைத் திறமையாகப் பயன்படுத்த வாய்ப்பு ஏற்படுகிறது.

பணக் கூலி வீதம் குறைக்கப்பட்டால் வணிக நடவடிக்கைகள் மேலோங்கும். அங்ஙனம் பணக்கூலி வீதம் குறையும் பொழுது வணிகர்கள் எதிர்காலத்தில் கூலி இன்னும் குறையும் என்று நினைத்துத் தற்போதைய உற்பத்தியைக் குறைக்கக் கூடும். ஏற்றுமதி அதிகரித்தால் உறுதித் தேவையும், வேலை வாய்ப்பும் அதிகரிக்கும். பணக்கூலி வீதம் குறையும் பொழுது உறுதித் தேவை அதிகரித்து ஏற்றுமதி பெருகும். பணக்கூலி வீதத்தைக் குறைப்பதனால் வாணிபக் கொடுப்பல் நிலையில் சில நன்மைகள் ஏற்படலாம்.

மேற் கூறியவற்றிலிருந்து கூலி வீதக் குறைப்பு அல்லது நிலையான கூலி வீதம் இவை இரண்டில் எது சிறந்த கொள்கை என்று கூறமுடியாது. ஆனால், மந்த காலத்தில் பொருள்களின் விலை குறைந்து உண்மையான கூலி உயர்வதினால் பணக் கூலி வீதக் குறைப்பை மிகவும் தொழிலாளர்கள் எதிர்க்கின்றனர். மந்த காலத்தில் தொழிலாளியின் மொத்த ஊதியம் குறைந்து விடுகிறது. அதனால் உண்மையான கூலி உயர்ந்த போதிலும் மொத்த வருமானம் குறைந்து விடுவதால் தொழிலாளிகள் நன்றாக இருப்பதற்கு வாய்ப்பு இல்லை. எனவே, தொழிற் சங்கங்கள் பணக் கூலி வீதக் குறைப்பை எதிர்க்கின்றனர். மேலும், பணக்கூலி வீதக் குறைப்பைச் செயல் படுத்துவதும் கடினமானதாகும். அதனால் மந்த காலத்தில் நிலையான கூலி வீதம் தான் நல்லது.

வளர்ச்சி குன்றிய நாடுகளில் கூலி மட்டம் (Wage level in under developed economics)

வளர்ச்சி குன்றிய நாடுகளில் பொருளாதார முன்னேற்றம் காணும் பொழுது எல்லோரும் ஏற்றுக்கொள்ளக் கூடிய கூலி

மட்டத்தை நிர்ணயிப்பது கடினமான செயல். வளர்ச்சி குன்றிய நாடுகளில் திறமை குறைந்த அதிகமான தொழிலாளர்கள், மூலதனக் குறைவு, பழைய உற்பத்தி முறைகள், விவசாயத்திலுள்ள மிகை மக்கள் தொகை, நிறை குறைச் சந்தை, உழைப்பும் உற்பத்திக் காரணிகளும் நகராத தன்மை இவைகள் எல்லாம் கூலிமட்ட நிர்ணயிப்பைச் சிக்கலாக்கி விட்டன.

உற்பத்தியையும் திறனையும் பொறுத்து நிர்ணயிக்கப்படும் தற்காலக் கூலிக் கோட்பாடு பின் தங்கிய நாடுகளுக்கு ஒவ்வாது. அத்தகைய நாடுகளில் இறுதிநிலை உற்பத்தியை நிர்ணயிக்க முடியாது. அங்கு கூலிநிர்ணயம் அமைப்பைப் பொறுத்தது. இங்கு மேற்கொள்ள வேண்டிய சூத்திரம் "போக்குவரத்து என்ன ஏற்கின்றதோ" (as the traffic would bear) அதுவேயாகும். பிழைப்பு மட்ட அளவாகக் கூலி இருப்பதால், கூலியைக் குறைத்து வேலை வாய்ப்பினை அதிகரிப்பது இயலாதது. மேலும் அங்கு கூலி எந்தக் கொள்கையும் பின்பற்றியதாக இல்லை. அங்கு நிலவும் கூலி அச்சமுதாய அமைப்பைப் பொறுத்தது. அங்கு ரிகார்டோவின் கூலி பற்றிய இரும்பு விதி நிலவுவதாகக் கூறலாம். கீழ்க்கண்டவைகள் அங்கு கூலிக் கைக்கோளில் முக்கிய பங்கு வகிக்கின்றன.

(i) பொருளாதார முன்னேற்றம் ஏற்படும்பொழுது நாட்டு வருமானம் அதிகரிக்கிறது. அதில் அதிகப் பங்கினைத் தொழிலாளர்கள் கேட்கின்றனர்.

(ii) எல்லாப் பின்தங்கிய நாடுகளும் தொழில் மயநிலைக்கு முன்னுள்ள நிலையினில் உள்ளன (pre-industrial stage). அங்கு தொழிலாளர்கள் நகரும் தன்மை உடையவர்களாகவோ அல்லது ஒழுங்கான அமைப்பின் கீழ் உள்ளவர்களாகவோ இல்லை. அதனால் இங்கு உழைப்புச் சந்தையில் தற்கால உற்பத்தித் திறமை கோட்பாடு செயல்படாது.

(iii) கூலியின் மூலமாக உடனடியாகத் தேவைப்படாத பொருள் உற்பத்தியிலிருந்து, உடனடியாகத் தேவைப்படும் பொருள் உற்பத்திக்குத் தொழிலாளர்களை மாற்றுவது கடினமானது.

(iv) பின் தங்கிய நாடுகளில் நகரத்திலும் கிராமத்திலும் வேலை செய்யும் தொழிலாளர்களின் உண்மையான வருமானத்தில் உள்ள வேறுபாடு முக்கியப் பிரச்சினையாகும்

(v) வளர்ச்சி குன்றிய நாடுகளில் இருக்கும் வேகமான மக்கள் தொகை பெருக்கம் கூலிக் கைக்கோளில் ஒரு பிரச்சினையாக இருக்கிறது மூலதனத் திரட்சியைவிட அதிகமாகவோ அல்லது அதற்குச் சமமாகவோ மக்கள் தொகை வளர்ச்சி இருக்கிறது. அதனால் மூலதனம்—உழைப்பு விகிதம் குறைந்து அல்லது நிலையாக இருக்கின்றது. மக்கள் தொகைப் பெருக்கம் தொழிலாளர்களின் போட்டியை அதிகரிக்கும்.

(vi) மேலும் வளர்ச்சி குன்றிய நாடுகளில் திறமையற்ற தொழிலாளர்கள் தொழில் நுண்ணியல் முறைகளைப் பின்பற்றாத காரணத்தால் உழைப்பின் இறுதிநிலை உற்பத்தியைக் கண்டு பிடிப்பது கடினம். சில வேளைகளில் உற்பத்தி கூலியை நிர்ணயிக்கிறது. மற்ற நேரத்தில் கூலி, உற்பத்தியை நிர்ணயிக்கிறது. வளர்ச்சி குன்றிய நாடுகளில் உழைப்பின் இறுதிநிலை உற்பத்தி மிகக் குறைவாக உள்ளது. அல்லது பூஜ்யமாகவும் சில நேரங்களில் எதிர்கணியமாகவும் (negative) இருப்பது உண்டு.

(vii) வளர்ச்சி குன்றிய நாடுகளில் உழைப்பின் அளிப்பை நிர்ணயிப்பதில் கூலி வீதத்தைவிட அந்த நாட்டின் கலை, நாகரிகம், பண்பாடு, மக்களின் மனோநிலை முக்கிய இடத்தை வகிக்கிறது. மேலும் அங்கு நிலவும் கூட்டுக் குடும்பம், சாதி, கிராமமுறை தொழிலாளர்களை ஒரு இடத்திலிருந்து மற்றொரு இடத்திற்கு மாற்றுவது கிடையாது. அந்தச் சூழ்நிலைகளில் கூலி நிர்ணயம் எளிதானதல்ல.

(viii) வளர்ச்சி குன்றிய நாடுகளில் இருக்கும் கூலி ஒரு தொழிலுக்கும் மற்றொரு தொழிலுக்கும் தொடர்பில்லாமல் இருக்கிறது. மேலும் அங்கு மறைமுக வேலையின்மை இருப்பதால் பொருளாதார முன்னேற்றத்திற்கு கூலி வீதத்தை விட விலை தூண்டுதல் முக்கியமாக இருக்கிறது.

(ix) வளர்ச்சி குன்றிய நாடுகளில் எந்தக் கொள்கையினையும் பின்பற்றிக் கூலி கொடுப்பது கிடையாது. அநேகமாக அங்கிருக்கும் வழக்கம், ஒப்பந்தங்களின் படி கூலி கொடுக்கப்படுகிறது. ஒரு தொழிற்சாலையில் ஒரேவகையான வேலை செய்பவர்களுக்கும், ஒரு தொழிற்சாலைக்கும் மற்றொரு தொழிற்சாலைக்கும் உள்ள கூலி அமைப்பில் அதிக வேறுபாடுகள் இருக்கின்றன. வளர்ச்சி குன்றிய நாடுகளில் கூலி பிழைப்பு மட்டத்தைவிடக் குறைவாகவே இருக்கிறது.

(x) மேலும் வளர்ச்சி குன்றிய, வளர்ச்சி மிகுந்த நாடுகளில் கூலி மாறுதல் என்ன விளைவுகளை உண்டாக்குகிறது என்பதைக் கண்டுபிடிப்பது இயலாதது. கூலி மாறுதல் அல்லது கூலிக்குறைவு மட்டும் பின் தங்கிய நாடுகளில் வேலை வாய்ப்பினை அதிகரிக்கும் என்று கூற முடியாது. வளர்ச்சி குன்றிய நாடுகளில் கேயின்ஸ் கருதியபடி கூலியைக் குறைத்து வேலை வாய்ப்பினை அதிகரிப்பது பயனற்றதாகப் போய்விட்டது.

நாட்டுப் பகிர்வுத் தொகையில் கூலியின் பங்கு (Share of wages in national dividend)

ஒரு பொருளாதார அமைப்பின் முன்னேற்றத்தினை நாட்டு வருமானத்தினால் மட்டுமின்றி, சமநிலைப் பகிர்வின் அளவைக் கொண்டும் அளவிட வேண்டும். பணப் பெருக்கத்திற்கு வேலைப் பகுப்பு முறை நடுநாயகமாக விளங்குவதால் உழைப்பிற்கு அதிகமான கூலி கொடுத்துத் திறமையையும் உற்பத்தியையும் பெருக்கினால் மூலதன ஆக்கம் இன்னும் பெருகும் என்று கூறுகின்றார். "நிலத்தின் செழிப்பிற்கும் வளமைக்கும் மூலதனப் பெருக்கத்திற்கும், மக்கள் தொகைப் பெருக்கம் அவர்கள் திறமைக்குத் தகுந்தாற்போல அதிலிருந்து கிடைக்கும் உற்பத்தி, வாரம், இலாபம், கூலி மாறுபடுகின்றது. பொருளாதாரத்தில் பகிர்வினை ஒழுங்குபடுத்தும் சட்டம்தான் முக்கியமான பிரச்சினையாகும். பொருளாதார முன்னேற்றத்தில் அங்கு நிலவும் பழக்க வழக்கங்களுக்குத் தகுந்தாற்போல் கூலி பிழைப்பு மட்டத்திற்குச் சமமாக இருக்கிறது என்று ரிகார்டோ கூறுகின்றார்."[7] மார்க்ஸும் கூலி ஏறக்குறைய பிழைப்பு மட்டத்திற்குச் சமமாக இருக்கிறது என்று கூறுகின்றார்.

இவர்களுக்குப் பின்னால் தோன்றியவர்கள் குறிப்பாக இறுதிநிலையாளர்கள் (Marginalists) முதலாளித்துவம் வேகமாக வளரக் கூலிச் செலவைக் குறைக்க வேண்டுமென்றனர். நாட்டு உற்பத்தியில் தொழிலாளர்களுக்கு நியாயமான கூலி கொடுப்பது தேவையற்றது; அல்லது அப்படிச் செய்தால் போட்டிச் சந்தையில் இடர்கள் ஏற்பட்டுத் திறமையைப் பாதிக்கும் என்று கருதினர். வேலை வாய்ப்பினை அதிகரிப்பதற்காகக் கூலியினைக் குறைப்பதை கேயின்ஸ் கண்டித்தார். கூலிக் குறைப்பு உறுதித் தேவையைப் பாதிக்கும். நீண்டகாலத்தில் வளரும் பொருளாதாரங்களுக்கு

7 Ricardo – Principles of Political Economy and Taxation.

மெதுவான கூலி உயர்வும் நிலையான விலைகளும் தேவை என்று கேயின்ஸ் கூறுகின்றார். ஆனால், பேராசிரியர் கலேக்கியும் (Kalecki) பேராசிரியர் கால்டரும் (Kaldor) பொருளாதார முறையில் நிறை குறைவான தன்மையும் முற்றுரிமையின் அளவு மிகுந்திருந்தால், உழைப்பின் பங்கு குறைவாக இருக்கும் என்று கருதுகின்றனர். நாட்டு வருமானத்தில் கூலியின் பங்கு கீழ்க்கண்ட காரணிகளைப் பொறுத்தது. முதலாளிகள் மூலதனம்—உழைப்பின் விகிதம், அங்குள்ள மொத்தத் தொழிலாளர் எண்ணிக்கை, தொழில் நுட்பத் திறமை, மூலப் பொருள்களின் விலை மற்ற விவசாயப் பொருள்களின் விலைக்கும் கூலிக்கும் உள்ள தொடர்பு, திறமையுள்ள, திறமையற்ற தொழிலாளர்களுக்குள்ள விகிதம், போட்டியின் அளவு, முதலாளியின் பேரசக்தி, அரசாங்கத்தின் கொள்கை போன்றவைகளாகும்.

அதிகமான கூலி : தவறான வாதம் (Fallacy of High Wages)

கூலி அதிகமாக இருக்கக் கூடாது என்பதற்குச் சிலர் கீழ்க் கண்ட காரணங்களைக் கூறுகின்றனர்.

(1) பொருளாதார வளர்ச்சிக்கு, மூலதனம் அவசியமாகத் தேவைப்படுகிறது. ஆனால், வளர்ச்சி குன்றிய நாடுகளில் மூலதனம் மிகவும் குறைவாக இருப்பதனால், முதலீடு செய்து உற்பத்தியைப் பெருக்குவது இயலாததாக இருக்கிறது. அதனால் ஆரம்ப காலத்தில் நாட்டு வருமானத்தின் பெரும் பங்கு மூலதனத் திரட்சிக்குப் பயன்படுத்தவும், உற்பத்தி குறைவாக இருக்கவும் கூலியை உயர்த்தக் கூடாது. வரலாற்றின் மூலம் நாம் அறிந்து கொள்வது வெளி நாடுகளிலிருந்து உதவி கிடைத்தாலும் வேகமாகப் பொருளாதார வளர்ச்சி அடைய உயர்ந்த அளவு சேமிப்பும், முதலீடும் இருக்கவேண்டும்.[8] பன்னாட்டுத் தொழில் மன்றத்தின் வெளியீடும் இதனையே வலியுறுத்துகின்றது. "வரலாற்று ஏடுகளைப் புரட்டும்பொழுது அதிகமாகத் தொழில் வளர்ச்சியடைந்துள்ள சில நாடுகளிலாவது அங்கு ஏற்பட்ட வேகமான மூலதன ஆக்கத்திற்குக் குறைந்த மட்ட நுகர்வு இருந்திருக்கிறது என்பது தெரிகிறது."[9] இங்கிலாந்தில் தொழில் புரட்சி ஏற்பட்டபொழுது உண்மையான கூலியும் நுகர்வும் குறைவாகவே இருந்தன. ரஷ்யாவில் திட்டத்தின் மூலமாக நுகர்வுப் பொருள்கள் உற்பத்தியைக் கட்டுப்படுத்துவதன் வழியாக வேகமான மூலதன ஆக்கம் ஏற்பட்டது. ஜப்பானில் பொருளாதார முன்னேற்றம்

8 K. N. Subramaniam – Labour Management Relations in India.

9 Problems of Wage Policy in Asian Countries.

ஏற்பட்டபொழுது கூலி குறைவாகவும் வருமானப் பகிர்வு சம நிலையற்றதாகவும் இருந்தது. மேற்கூறிய நாடுகளில் முன்னேற்றத்திற்காக மக்கள் கடினமாக உழைத்தனர் என்பதைப் பார்க்கிறோம். அதே போல, இந்தியாவிலும் மக்கள் கடினமாக உழைத்து, பொறுப்புகளையும் ஏற்றுக்கொள்வார்களேயானால் வளர்ச்சி பெருகும். மக்களின் வாழ்க்கைத் தரத்தை எதன் மூலமாகவும் உயர்த்த முடியாது. தொழிலாளர்கள் அதிகமாக உற்பத்தி செய்து நாட்டு வருமானத்தை அதிகரித்தால் அவர்களுடைய பங்கும் உயர்ந்து வாழ்க்கைத் தரமும் உயர முடியும். ஆனால், அதிகக் கூலி கொடுத்தால் பொருளாதார முன்னேற்றத்திற்குத் தேவையான மூலதன ஆக்கத்தின் பங்கு குறைந்துவிடும். வளர்ச்சி குன்றிய நாடுகளில் முதலீடு செய்வதற்குப் பதில் பணக் கூலியை அதிகரித்து, நுகர்வு உயர்ந்தால் மூலதன ஆக்கம் குறைந்துவிடும். பொருளாதார முன்னேற்றத்தின் தொடக்க காலத்தில் அதிகமான உற்பத்தியை அதிகமான நுகர்வினால் சரிக்கட்டக் கூடாது. அங்கு நிலவும் கூலிக் கைகோள் நுகர்வைக் குறைத்து மூலதனத் திரட்சியை ஊக்குவிக்க வேண்டும்.

(ii) கூலி அதிகரித்துத் தொழிற்சாலையிலிருந்து கிடைக்கும் இலாபம் குறையுமேயானால் முதலாளிகளின் சேமிப்புக் குறையும். பொருளாதார முன்னேற்றத்தின் ஆரம்ப காலத்தில் இலாபத்திற்குக் கூலி குறைந்த விகிதமாக இருக்க வேண்டும். அப்பொழுது தான் முதலாளிகள் சேமித்துக் கஷ்டமில்லாமல் முதலீடு செய்ய முடியும்.

(iii) அதிகக் கூலி, உற்பத்திச் செலவை அதிகரித்துப் பொருள்களின் விலையையும் அதிகரிக்கிறது. அதனால் முன்னேற்றத்திற்காகச் செலவு செய்யும்பொழுது பணவீக்கம் ஏற்படுகிறது.

(iv) பணக் கூலி உயரும்பொழுது பொதுவாகப் பொருள்களின் விலை உயர்ந்து ஏற்றுமதியைக் குறைத்துக் கொடுப்பல் நிலையில் இன்னல்கள் ஏற்படும். வளர்ச்சி குன்றிய நாடுகளில் முன்னேற்றத்திற்காக அதிகமாக இயந்திரங்களையும் பல கருவிகளையும் இறக்குமதி செய்யும்பொழுது இவ்விடர்கள் மேலும் அதிகரிக்கும்.

(v) வளர்ச்சி குன்றிய நாடுகளில் முன்னேற்றம் ஏற்படும் பொழுது கட்டாய சேமிப்பும் (forced saving) முதலீட்டு அதிகரிப்பும் சமமாகும் அளவுக்குக் கூலி உயரக் கூடாது. இல்லையென்றால், பொருளாதார முன்னேற்றத்தில் கூலி - விலைச் சுழல் (wage-price spiral) தொடர்ந்த பண வீக்கத்தை உண்டாக்கும்.

(vi) வளர்ச்சி குன்றிய நாடுகளில் கூலி உயர்ந்தால் உழைப்பிற்குப் பதில் மூலதனம் பதிலீடாக மாறி வேலை வாய்ப்பினைக் குறைக்கும். ஆனால், இந்தியா போன்ற பின் தங்கிய நாடுகளில் கூலிச் செலவு மொத்தச் செலவில் குறைந்த விகிதத்தை வகிக்கிறது. மூலதனமும் அதிகமாக இல்லை. அதனால் உழைப்பிற்குப் பதில் மூலதனம் பதிலீடாகப் பயன்படுத்த முடியாது.

(vii) வளர்ச்சி குன்றிய நாடுகளில் உழைப்பின் திறன் குறைவாக இருப்பதாலும், தேவைக்கு அதிகமாக இருப்பதாலும், பொருளாதார முன்னேற்றத்தின் ஆரம்ப காலத்தில் இறுதிநிலை உற்பத்தி குறைவாக இருப்பதாலும் கூலி உயர்வாக இருக்க முடியாது.

கூலிக் குறைப்பு : தவறான வாதம் (Fallacy of wage cuts)

கூலி குறைக்கக் கூடாது என்பவர்கள் கீழ்க்கண்ட காரணங்களைக் கூறுகின்றனர்.

(i) பேராசிரியர் குஸ்நெட்ஸின் கருத்துப்படி, மூலதனத் திரட்சியின் விளக்கத்தில் பலவகையான நுகர்வுப் பொருள்களின் மீது செலவிடப்படும் செலவு தொழிலாளர்களின் திறமையை அதிகரித்து உற்பத்தியைப் பெருக்குகிறது என்று கூறுகிறார். கூலி உயரும்பொழுது தொழிலாளர்களின் உணவின் தரம் உயர்ந்து உற்பத்தித் திறனும் அதிகரிக்கிறது. குறைவான நுகர்வும் வாழ்க்கைத்தரமும் உள்ள இடத்தில் மேலும் அதைக் குறைத்து மூலதனத் திரட்சி உண்டாக்குவது இயலாது. பின் தங்கிய நாடுகளில் மூலதனத் திரட்சி ஏற்பட நுகர்வு அதிகரிக்க வேண்டும்.

(ii) வளர்ச்சி குன்றிய நாடுகளில் பயன்படுத்தப்படாத திறமைகள் இருக்கும்பொழுது அவற்றை முதலீட்டுக்காகப் பயன்படுத்தலாம். இதற்குச் சேமிப்புத் தேவையில்லை.

(iii) பின் தங்கிய நாடுகளில் மக்கள் தங்கள் உழைப்பின் மூலமாகவே முன்னேற்றத்தைக் கொண்டு வருகின்றனர். அதற்கு அதிகமான சேமிப்பு வேண்டியதில்லை.

(iv) வளர்ச்சி குன்றிய நாடுகளில் விவசாயத்தில் பயன்படுத்தப்படாத சக்தி உண்மையான சேமிப்பின் மூல காரணமாகும். புதிய முறைகளைப் பின்பற்றி அதிகப் பணச்செலவில்லாமலே விவசாயத்தில் உற்பத்தியைப் பெருக்க முடியும்.

(v) அதே போன்று, அதிகமான மூலதனமில்லாமல் தொழிற் சாலையில் அறிவியல் முறைகளையும், தொழில் நுட்பத்தையும் பின் பற்றி உற்பத்தியைப் பெருக்க முடியும். அதனால் கூலியைக் குறைக்க வேண்டிய கட்டாயம் இல்லை.

(vi) கூலிக் குறைப்பு தானாகவே அதிகமான சேமிப்பையும் முதலீட்டையும் கொண்டு வராது. பொருளாதார முன்னேற்றத் தின் ஆரம்ப காலத்தில், நிலையான கூலி அல்லது கூலிக் குறைவு அவசியமாகிறது. ஆனால், பின் தங்கிய நாடுகளில் கூலி பிழைப்பு மட்டத்தைவிடக் குறைவாக இருக்கும்பொழுது மேலும் அதைக் குறைப்பது கூடாது. பின் தங்கிய நாடுகளில் தொழிலாளர் களின் வாழ்க்கைத்தரம் உயரவேண்டுமென்றால் அவர்களுக்குத் தேவையான உணவுப் பொருள்கள் கிடைக்க வேண்டும். அவை களின் விலையும் குறைவாக இருக்க வேண்டும். அதனால் பின் தங்கிய நாடுகளில் மூலதனத் திரட்சி உச்ச அளவு அதிகரிக்க வேண்டுமென்றால் தொழிலாளி தனக்குக் குறைந்த அளவு தேவை யான பொருள்களைப் பெற்று உற்பத்தியைப் பெருக்கும் அளவுக்குக் கூலியும் விவசாயப் பொருள்களின் விலையும் ஒரு மட்டத்தில் நிர்ணயிக்கப்படவேண்டும்.

(vii) பின்தங்கிய நாடுகளில் நீண்ட காலத்திற்குக் கூலியைக் குறைவாக வைத்திருப்பது நல்லதன்று. ஒரு நாட்டின் உற்பத்தி பெருகி அது முன்னேற்றம் அடையும்பொழுது கூலியும் உயர வேண்டும். இறுதியில், பணக்காரர்களின் வீணான நுகர்வுகள், ஆடம்பரப் பொருள்களின் நுகர்வு இவைகளைக் குறைத்து வருமானத் தில் மறு பகிர்வு செய்து அதிகமான கூலி கொடுக்கவேண்டும்.

(viii) பின் தங்கிய நாடுகளில், வாங்கும் சக்தி குறைவாக இருப்பதனால் முதலீடு செய்ய எந்தவிதமான ஊக்கமும் இல்லை. வளர்ச்சி குன்றிய நாடுகளில் கூலி நிர்ணயம் செய்யும்பொழுது கூலி குறைவாக இருப்பதனால் தேவை குறைவாக இருப்பதை நீக்க வழி செய்யவேண்டும். அதிகமான கூலி, உறுதித் தேவையை உண்டாக்கி முதலீட்டையும் வேலை வாய்ப்பினையும் அதிகமாக்கும்.

கூலிக் கைகோளும் பொருளாதார முன்னேற்றமும் (Wage Policy and Economic Development)

பின் தங்கிய நாடுகளில், பொருளாதாரத் திட்டத்தில் கூலித் திட்டம் முக்கியமானது. அந்தத் திட்டத்தின் நோக்கம் என்ன வென்றால், கிடைக்கும் தொழிலாளர்களையும் அவர்களின் திறமையையும் நல்ல வழியில் பயன்படுத்தவேண்டும் என்பதே.

வளர்ச்சி குன்றிய நாடுகளில் தொழிலாளர்கள் தங்களுக்குக் கிடைக்கும் கூலியின் பெரும் பகுதியை உணவுப் பொருள்களுக்காகவே செலவிடுகின்றனர். அதனால் பொருளாதார முன்னேற்றத்தின் ஆரம்ப காலத்தில் இன்றியமையாத பொருள்களை நியாயமான விலைக்குத் தொழிலாளர்களுக்குக் கொடுக்கவேண்டும். கூலி பெறுபவர்களுக்கும் மற்ற வருமானம் பெறுபவர்களுக்கும் உள்ள வேறுபாட்டைக் குறைக்கமுடியாமல் இருக்கும்பொழுது பணக்கூலி மட்டம் பயனற்றது. பின் தங்கிய நாடுகளில் பணவீக்கமும் அதிக முதலீடும் இருக்கும்பொழுது, பணத்தின் மதிப்பு அதிகமாக மாறும். முழுமையும் பணச் சார்பினையே கொண்ட ஒரு கூலிக்கொள்கை நிச்சயமாகத் தோல்வியையே தழுவும்.

வளர்ச்சி குன்றிய நாடுகளில் பின்பற்றப்படும் கூலிக் கைகோளில் உதவக் கூடிய கொள்கைகள் பின்வருமாறு :

(i) பின் தங்கிய நாடுகளில் முழு வேலை வாய்ப்பினை அதிகரிப்பதற்காகக் கூலியைக் குறைக்கக் கூடாது. உற்பத்தி பெருகும் பொழுது கூலி உயரவேண்டும். அப்பொழுது வாழ்க்கைத்தரம் உயரும்.

(ii) ஆரம்ப காலத்தில் நாட்டு வருமானத்தில் நுகர்வின் பங்கு குறைந்ததாக இருக்கவேண்டும்.

(iii) தொழிற்சாலையில் அதிகத் தொழிலாளர்களை அமர்த்தக் கூடிய அளவில் கூலிவீதம் இருக்கவேண்டும்.

(iv) ஒரே தொழிற்சாலையில் இருக்கும் சிறப்புக் கூலி, திறமையை அதிகரிக்கக் கூடிய அளவுக்குப் பரவலாக இருக்க வேண்டும்.

(v) தொழிலாளர்களைத் தொழிற்சாலைக்குக் கவரக் கூடிய அளவிற்குச் சிறப்புக் கூலி இருக்கவேண்டும்.

(vi) பெரும்பகுதி உழைப்பாளர் தொகை சுயவேலை (self-employed) உள்ளதாக இருக்கும். வளர்ச்சி குன்றிய பொருளாதாரங்களில் கூலி உயர்வினை விட, விலைத்தூண்டுதல்களே முக்கியமானவைகளாகும்.

(vii) பின் தங்கிய நாடுகளில் முழு வேலை வாய்ப்பும் மூலதனத் திரட்சியும் கூலிக் குறைப்பினால் அடைய முடியாது.

ஏனென்றால் கூலிக் குறைப்பினால் வேலை வாய்ப்பில் ஏற்படும் விளைவுகளை அறியமுடியாது.

வளரும் பொருளாதாரத்தில் கூலிக் கைகோள் (Wage Policy in a Developing Economy)

முன்னேறிய நாடுகளில் இருப்பதைப் போலவே வளரும் பொருளாதாரத்திலும் கூலிக் கைகோள் இருக்கிறது. நாட்டில் இருக்கும் திட்ட முன்னுரிமைகளின் அதிக வீத மூலதனத் திரட்சிக்குத் தகுந்தாற்போலக் கூலிக் கைகோள் இருக்கவேண்டும். மக்களாட்சியில் திட்டமிட்ட பொருளாதாரத்தில் முன்னேற்றம் ஏற்படும்பொழுது வளப்பொருள்களை நேரிடையாகக் கட்டுப் படுத்துவது இயலாது. அதனால் வளப்பொருள்களைப் பகுத்துக் கொடுக்க விலை இயந்திரம் கூலியை நிர்வகிப்பது போன்றவற்றை முக்கிய முறையாகக் கொண்டுள்ளன. கூலி மாறுதலும் திட்ட முன் னுரிமைகளுக்கு ஏற்ப இருக்க வேண்டும். அந்நிலையில் கூலி மட்டத்தை நிர்ணயிப்பது எளிதன்று. அங்கு வேகமாக மாறும் சூழ்நிலைகளுக்குத் தகுந்தாற்போலக் கூலியும் மாறவேண்டும். வளரும் பொருளாதாரத்தில் இருக்கும் கூலிக் கைகோள் உறுதித் தேவையையும் செலவையும் மனத்தில் கொண்டு அமைக்கப் படவேண்டும்.

வளர்ச்சி ஏற்படும்பொழுது கூலி மட்டத்தைவிடக் கூலி அமைப்பு மிக முக்கியமாகும். சம உடைமைக் கொள்கைகளை எதிர்க்காமல் நியாயமான கூலியும், சம வேலைக்குச் சம செலுத் துகையும், ஊக்கமளிப்புக் கூலியும், உச்ச அளவு உற்பத்தியும் திறமையும் அதிகரிக்கக் கூடிய அளவிற்கு அறிவியல் ரீதியான கூலி அமைப்பு இருக்கவேண்டும்.[10] அதனால் வளரும் பொருளாதாரத் தில் சந்தையில் நிலவும் தேவைக்கும் அளிப்பிற்கும் தகுந்தாற் போலக் கூலி நிர்ணயிக்கப்பட விடக் கூடாது. ஆனால், தேசியக் கூலிக் கைகோள்படி கூலி அமைப்பு இருக்கவேண்டும். 1. நாட்டு உற்பத்தியில் நுகர்வின் பங்கு முன்னேறிய நாடுகளைவிடக் குறைவாக இருக்க வேண்டும். 2. மூலதனம் சேமிக்கும் முறைகளைப் பயன்படுத்தக்கூடிய அளவிற்குத் தொழிற்சாலைகளில் கூலிவீதம் குறைவாக இருக்கவேண்டும். 3. ஒரே தொழிற்சாலையில் இருக்கும் சிறப்புத் திறமையை வளர்க்கக் கூடிய அளவில் கூலி அமைய வேண்டும். 4. தொழிலாளர்களைத் தொழிற்சாலைக்குக் கவரும் வீதத்தில் கூலிவீதம் இருக்கவேண்டும். கனிவளத் தொழில்களுக் கும் உற்பத்தித் தொழில்களுக்கும் தொழிலாளர்களைக் கவர்ந்து

[10] S. Ghose – A Wage Policy for Economic Development.

சர்க்கக்கூடிய வண்ணம் வேளாண்மைத் துறைக்கும் தொழில் துறைக்கும் இடையேயுள்ள கூலி வீதத்திலும் நுகர்வு வீதத்திலும் வேறுபாடு இருக்கவேண்டும். மேற்கூறிய நான்கு பகுதிகளையும் நிறைவுசெய்யும் முறையில் ஒரே கூலிக் கைகோளை உருவாக்குவது இயலாத காரியம்.

அநேக இடர்கள் இருந்தபோதிலும் இந்தியாவில் திட்டமிட்ட பொருளாதார முன்னேற்றத்திற் குகந்ததாகவும் வளரும் பணவீக்கத்தால் நிலவும் குறைபாடுகளை உடனடியாக நீக்குவதற்காகவும் கூலிக் கைகோள் அமையவேண்டும். தேசியக் கூலிக் கைகோள் உள்நாட்டுச் சேமிப்பை அதிகரிக்கக் கூடியதாக இருக்கவேண்டும். மேலும் அளிப்பில் உள்ள அழுத்தமும் குறைக்கப் படவேண்டும். ஆனல், இந்தியாவில் வளரும் பொருளாதாரத்தில் பின்பற்றும் கூலிக் கைகோள் மாறுபட்டதாகவும், நிலையற்றதாகவும் உள்ளது. முதலீடு, உற்பத்தி, நாட்டுவருமானம், வேலைவாய்ப்பு இவைகள் அதிகரித்தால்தான் எல்லா வகுப்பினரும் ஏற்றுக் கொள்ளக் கூடிய தேசியக் குறைந்த கூலிக் கைகோளை உருவாக்க முடியும் என்று பொருளாதார வல்லுநர்கள் கருதுகின்றனர்.[11]

சம உடைமைப் பொருளாதாரத்தில் கூலி (Wages in a Socialist Economy)

சம உடைமைப் பொருளாதாரத்தில் தேவையும் அளிப்பும் கூலியை நிர்ணயிப்பவையல்ல. கூலி எந்த ஒரு குறிப்பிட்ட செயலையுஞ் செய்யவில்லை. மேலும், அங்குத் தொழிலாளர்களுக்குக் கொடுக்கப்படும் கூலி ஒருவகை விலையாகும். அதாவது, தொழிலாளர்கள் செய்யும் வேலையின் அளவு, தரத்திற்குத் தகுந்தாற் போல் கொடுக்கப்படுகிறது. பொருளாதார முன்னேற்றத் திற்கும், வேலை வாய்ப்பிற்கும் கொடுக்கப்படும் கூலிக்கும் நேரிடையாக எந்தத் தொடர்பும் கிடையாது. சம உடைமைப் பொருளாதாரத்தில் கூலி இரண்டு குணநலன்களைப் பெற்றுள்ளது. 1. கூலி தனி மனிதன் வருவாய். 2. கூலியே உற்பத்தி மூலப்பொருள் விலையாகும். கூலியே வருமானமும் செலவுமாக இருப்பதாலும், தொழிற்சாலையை நிர்வகிப்பதில் தூண்டுதலாக இருப்பதாலும் அதிகக் கூலி வித்தியாசங்கள் உள்ளன. கூலி வித்தியாசங்களின் அடிப்படை மாறுபட்டதாகவும், பொருளாதாரம் பொருளாதார மல்லாத, பொதுவான, தனிப்பட்டதாக இருக்கிறது;[12] வேறு

11 Seminar on Wage Policy, Department of Economics, Bombay University, 1969.

12 Oskar Lange - Problems of Political Economy of Socialism.

பாட்டின் அடிப்படைகள் பல்வகைப்பட்டனவாகும். அவைகள், பொருளாதாரக் காரணங்கள், பொதுவானவை தனிப்பட்ட காரணங்கள் ஆகும். திட்டமிட்ட சம உடைமைப் பொருளாதாரத்தில் குறிப்பிட்ட காலத்தில் கூலி நிலையாகவே இருக்கிறது. இதனால் முதலாளிகள் திட்டமிட்டு உற்பத்திக் காரணிகளைப் பயன் படுத்த வாய்ப்பு ஏற்படுகிறது.

சம உடைமைப் பொருளாதாரத்தில் தொழிலாளி தன் விருப்பப்படி வேலையையும், வேலை செய்யும் இடத்தையும் தெரிந்து கொள்கிறான். "சோஷலிசப் பொருளாதார அமைப்பில் வருமானத் தின் அடிப்படையே ஒருவனின் உழைப்புத்தான் என்ற நியதியும் பொருளாதாரக் கட்டாயத்தினைச் சுட்டிக் காட்டினாலும், அங்குக் கட்டாய வேலை கிடையாது."[13] முதலாளித்துவத்தில் உள்ள முதலாளி - தொழிலாளி என்ற இரண்டு வகுப்பு சம உடைமைப் பொருளாதாரத்தில் தனி மனிதன், அரசாங்கம் என்ற இரு பிரிவாக மாறி உள்ளது. அரசாங்க உடைமை உற்பத்தி மூலம் புதிய தொழிலாளர் உறவு ஏற்படுகின்றது. அதனால் பொதுவான கூலி மட்டம் கூட்டுப் பேரத்தினாலோ அல்லது சந்தையினாலோ ஏற்படுவது அன்று, பெரும்பாலும் அது அரசாங்க உத்தரவாக உள்ளது.

கூலி மட்டமும், கூலி அமைப்பும் சம உடைமைப் பொருளா தாரத்தில் முக்கிய பங்கினை வகிக்கின்றது. ரஷ்யாவில் இருக்கும் கூலி அமைப்பில் நியாயமான கூலி, சம வேலைக்குச் சம செலுத்துகை, துண்டுவீதம், ஊக்கமளிப்பு, சிறப்புக் கூலி இவைகள் எல்லாம் அடங்கியுள்ளன. விசேஷக் கூலி (wage differentials) தொழிலாளர்களின் திறமையைப் பெருக்குவதற்கும், வேலையின் புதிய மட்டத்தை அடையவும், வேறுபட்ட தொழிற்சாலைகளுக்குத் தொழிலாளர்களை அளிப்பதற்காகவும் பயன்படுகிறது.[14] அதனால் கூலி உழைப்பின் தகுதி, உற்பத்தியைப் பெருக்குவதற்கு உதவு கிறது. தனி மனிதன் பொருள்கள் மீதுள்ள விருப்பத்தையும் நாட்டின் நலனையும் ஒன்றுபடுத்தக் கூலியால் முடியும்.

சம உடைமைப் பொருளாதாரத்தில் உழைப்பு ஒரு பொருளா கக் கருதப்படவில்லை. உழைப்பு வாங்குவது விற்பது கிடையாது. அதனால் உழைப்பிற்கு விலை கிடையாது. அதனால் கூலி நாட்டுச் செல்வத்தைப் பகிர்வதில் ஒரு வகையாகும். சம உடைமைப்

13 Oskar Lange - Problems of Political Economy of Socialism.

14 Maurice Dobb - Soviet Economic Development, Since 1917.

பொருளாதாரத்தில் தொழிலாளி செய்யும் வேலையின் அளவு தரத்திற்குத் தகுந்தாற்போல நாட்டு உற்பத்தியிலிருந்து பணமாகக் கொடுக்கப்படுவதுதான் கூலியாகும்.[15] கூலி தொழிலாளியின் தகுதி, வேலையின் கடினத்தைப் பொறுத்தது. சோஷலிச நாடுகளில் கூலியின் முக்கிய அம்சங்களாவன: வேலையின் தரம், வேலையினைத் தரம் பிரிக்கும் முறை, கூலி நிதி ஆகியவைகளாகும். பொது உடைமைச் சமுதாயம் வளரும்பொழுது கூலி உருவாக்குதலும் வளருகிறது. ரஷ்யாவில் கூலி மூன்று நிலைகளாக நிர்ணயிக்கப்படுகிறது.

(i) தேசிய கூலி நிதியை திட்டமிடுதல்

(ii) அளிப்பு வீதம், வெகுமதியை நிர்ணயித்தல்

(iii) உற்பத்தி மட்டத்தை நிலைநிறுத்துதல்

அப்படி ஒப்பந்தம் ஏற்படவில்லை என்றால் மந்திரிசபையும், Supreme Soviet-ம் கூலிநிதியை நிர்ணயிக்கின்றன. பொது உடைமை நாடுகளில் கூலி நிர்ணயம் திட்டத்தின் முக்கிய அம்சமாகும்.

கூலி நிர்ணயத்தின் நோக்கம் என்னவென்றால் உற்பத்திப் பெருக்கத்தை விலைவீத முறையுடன் இணைப்பதாகும். அரசாங்கம் முடிவு எடுக்கிறது. அதிகாரிகள் நுகர்விற்காக அல்லாத பொருள் தேவை எவ்வளவு என்பதைக் கணக்கிடுகின்றனர். அப்பொழுது பணக்கூலி நுகர்விற்காகக் கிடைக்கும் பொருள்களுக்கும் அதன் விலைக்கும் சமமாகிவிடுகிறது. அதனால் அங்கிருக்கும் கூலிக் கைகோள் கூலி அமைப்பைப் பிரதிபலிப்பதாக உள்ளது. பொது உடைமைப் பொருளாதாரத்தில் ஆரம்ப முன்னேற்ற காலங்களில் கட்டாயமான கூலிக் கைகோளைப் பின்பற்றுவது கிடையாது. வரையறுக்கப்பட்ட முக்கியமான பொருள்களின் அளிப்பை அங்குள்ள தொழிலாளர்களுக்குப் பகிர்வதன்படி கூலிக் கைகோள் இருக்கிறது. வளர்ச்சி குன்றிய நாடுகளும் இந்த முறையைப் பின்பற்றலாம்.

கூலிக் கைகோள்—விளைவுகளும் பிரச்சினைகளும் (Wage Policy—Effects and Problems)

உயர்ந்த அளவு முழு வேலை வாய்ப்பிற்கான கூலிக் கைகோளை அறிமுகஞ் செய்யும்பொழுது தொழிலாளர்கள் ஒரு வேலையை

15 P. Nitikin – Fundamentals of Political Economy.

விட்டு மற்றொரு வேலைக்குச் செல்வார்கள். பலதரப்பட்ட தொழில்களிலும் ஒப்பீட்டுக் கூலி மாறும். ஓர் இடத்திலிருந்து மற்றோர் இடத்திற்குச் செல்ல வாய்ப்பு இருப்பதனால் தொழிலாளர்கள் அவரவர்களுக்குத் தகுந்த இடங்களில் வேலைக்கு அமர்வார்கள். சில தொழிலாளர்கள்தான் பழைய இடத்தை விட்டுப் புதிய இடத்திற்குச் செல்ல வேண்டும் என்று நினைப்பார்களே ஒழிய மற்றவர்கள் அந்தந்த இடத்திலேயே இருக்கின்றனர்.

கூலிக் கைகோள் நேரிடையாகத் தொழிலாளர்களுக்கு நாட்டு வருமானத்தின் பங்கில் எந்த விதமான நன்மையும் அளிக்கவில்லை. ஆனால், பலதரப்பட்ட தொழில்களில் கொடுக்கப்படும் ஊதியத்தை நேரிடையாகப் பாதிக்கிறது. நாட்டு வருமானத்தில் தொழிலாளர்களின் பங்கு அதிகரிக்க வேண்டுமென்றால் அவர்களுக்குக் கொடுக்கப்படும் பணக் கூலி உயர்த்தப் படவேண்டும். இது தவறான கருத்தாகும். ஆனால், இந்தக் கூலிக் கைகோளைக் கடைப்பிடிப்பதனால் நீண்ட காலத்தில் நாட்டு வருமானத்தில் தொழிலாளர்களுக்குச் செல்லும் பங்கு அதிகரிக்கிறது. கூலிக் கைகோள் அதிக வேலை வாய்ப்பினையும், பொருளாதார நடவடிக்கைகளையும் பெருக்குமானால் வியாபாரம் சுலபமாக நடைபெறுகிறது. இதன் மூலம் வியாபாரிகளின் கவலையும் நீக்கப்படுகின்றது. அநேக மக்கள் வியாபாரத்தில் ஈடுபட ஆரம்பிப்பார்கள். இதனால் சர்வாதீனம் குறைந்து போட்டி பெருகும். தொழிலாளர்களுக்கும் நாட்டு வருமானத்திற்குமுள்ள அடிப்படைத் தொடர்பை மாற்றி அமைக்கும் கூலிக் கைகோள் பணக் கூலியைக் குறைக்க அனுமதிப்பதில்லை.

சர்வாதீனம் நிலவும்பொழுது கூலிக் கைகோளைச் சட்டத்தின் மூலம் அமல்படுத்த முடியும். ஆனால், சர்வாதிகாரம் நன்மையைப் பெருக்கும் என்று கூற முடியாது. மக்கள் ஆட்சியில் எல்லோரும் கூட்டு பேரத்தினை நம்புகின்றனர். கூலிக் கைகோள் தொழிற் சங்கங்களின் நடவடிக்கைகளை ஆக்ரமித்துக் கொள்வதாகவும் கூட்டு பேரத்தினை நடைமுறையில் செயல்படுத்த முடியாதெனவும் நினைக்கின்றனர். ஆனால், கூலிக் கைகோளின் கொள்கைகளைக் கூட்டு பேரத்தின் மூலம் செயல்படுத்த முடியும்.

தொழிற் சங்கத்தினால் ஏற்படக்கூடிய தீமை என்னவென்றால் சிறப்புரிமைகளைப் (privileged) பெற்றவர்கள் அதை நிலைப்படுத்திக் கொள்ளவோ அல்லது அதிகரிக்கவோ முயலுகின்றனர்.

கூலிக் கைகோளினால் இந்தப் பிரச்சினையைத் தீர்க்க முடியாது. சில தொழிலாளர்கள் ஒன்று சேர்ந்து அதிகமான கூலி வேண்டும் என்று வேலை நிறுத்தம் செய்வார்களானால் பொது மக்களுக்குக் கிடைக்க வேண்டிய பொருள்கள் கிடைக்காமல் போகும். மேலும் தொழிற் சங்கத்தின் மூலமாகத் தங்கள் கோரிக்கையை நிறைவேற்றிக் கொள்ளுகின்றனர்.

வேலை நிலைகளில் முன்னேற்றம் ஏற்பட்டால் பணக் கூலி குறைவாக இருந்தாலும் தொழிலாளர்கள் ஏற்றுக் கொள்வார்கள். தொழிலாளர்கள் அதிகமான கூலியை எதிர்பார்ப்பார்களேயானால் வேலை நிலைகளில் முன்னேற்றங்களைக் கேட்க மாட்டார்கள். குறைந்த வேலைவாய்ப்பிற்குப் பதில் அதிக முழு வேலை வாய்ப்பினை அடைய முடியாவிட்டால் அதனால் சமுதாயத்திற்கு எந்தவிதமான தீய விளைவுகளும் கிடையாது. ஜனநாயக சமுதாயத்தில் குறைந்த அளவு முழு வேலை வாய்ப்பு இருந்தாலும் அதனாலேயே மற்றவர்களை ஈர்க்கக் கூடிய நிலையில் இருக்கின்றது.

8. தொழிற்சங்கக் கோட்பாடுகள்

(The Theories of Trade Unionism)

முதன் முதலில் தொழிற் சங்கங்கள் கடை, தொழிற்சாலை, சுரங்கங்களில் ஆரம்பித்தன. கிளர்ச்சி செய்பவர்கள் தொழிற் சாலைகளில் இருக்கும் குறைகளை எடுத்துக் கூறுகின்றனர். தொழிற் சங்கங்கள் தொழிலாளர்களை உடனே ஒன்று சேர்த்து, செயல்பட ஆரம்பிக்கின்றன. தற்காலத் தொழிற்சாலை அமைப்பில் தொழிற் சங்கங்கள் இல்லாமல் இருக்காது. தொழிற் சங்கங் களின் கோட்பாடுகளை அறிவதற்கு முன் தொழிலாளர் இயக்கம் (labour movement) தொழிற்சங்க இயக்கம் (trade union movement) இந்த இரண்டிற்குமுள்ள வேறுபாட்டினைத் தெரிந்து கொள்ள வேண்டும்.

தொழிற் புரட்சிக்குப் பிறகு தொழிலாளர் இயக்கம் பரந்த ஓர் அமைப்பாக மாறியது. தொழிற்சங்க இயக்கம் தொழி லாளர் இயக்கத்தின் முக்கியமான செயல்களைக் கவனித்து வந்தது. தொழிற் புரட்சிக்கு முன்பிருந்தே தொழிலாளர் இயக்கம் நாட் டில் இருந்து வந்திருக்கிறது. ஆனால், அவை பகிரங்கமாக வேலை செய்யாமல் ஆங்காங்கே சிறு சிறு குழுக்களாகச் செயல் பட்டு வந்தன. மத்திய காலத்தில் அடிமைத் தொழிலாளர்கள் இருந்தனர். இந்தத் தொழிலாளர்களைச் சுரண்ட ஆரம்பித்த பொழுதுதான் தொழிலாளர் இயக்கங்கள் துவக்கப்பட்டன. நாட்டில் உள்ள மக்கள் பல வகுப்பினராகப் பிரிக்கப்பட்டுத் தொழி லாளர்கள் சுரண்டப்பட்டனர். தொழிலாளர் இயக்கங்கள் வேலை நிறுத்தம், தொழிற்சாலை மூடுதல், தொழிற்சங்கத் தலை வர்கள் கூட்டங்கள் மூலம் வெளிப்படலாயின. நாட்டில் முதலா ளித்துவம் ஏற்பட்டபொழுதே தொழிற்சங்கங்களும் வளர ஆரம் பித்தன. மத்திய காலத் தொழிற் குழுக்களுக்கும் (craft guilds) நவீன காலத் தொழிற்சங்க இயக்கத்திற்கும் ஒரு தொடர்பினைக்

காண நினைப்பது தவறாகும். மத்திய காலத்தில் தொழில் இயக்கங்கள்தான் இருந்தன. தொழிற்சங்கங்கள் கிடையாது. 15, 16ஆம் நூற்றாண்டுகளில் முதலாளித்துவம் ஏற்பட்டபொழுது தொழிற் சங்கங்களும் ஏற்பட்டன. அப்பொழுது அடிமை முறை மாறி, தொழிலாளர்கள் சுதந்திரமாகக் கூலி சம்பாதித்து வாழ ஆரம்பித்தனர். தொழிலாளர் இயக்கங்கள் அவர்களுக்கிடையே ஒருவருக்கொருவர் உதவி செய்ய ஆரம்பித்ததாகும். ஜி. டி. எச். கோல் கருத்துப்படி தொழிற்சங்கத்தின் பரந்த பொதுவான அமைப்புதான் தொழிலாளர் இயக்கமாகும். தொழிலாளர் இயக்கத்தின் ஒரு பாகம்தான் தொழிற்சங்கம். தொழிலாளர் இயக்கத்தின் அடிப்படையில் தொழிற்சங்கங்கள் வளருகின்றன. தொழிற் புரட்சிக்குப் பிறகு தொழிற்சங்கங்கள் வேரூன்றி நிலைத்துச் செயல்பட ஆரம்பித்தன.

பொதுவுடைமைக் கருத்தோட்டம்

மார்க்ஸ் கோட்பாடு (Marxist Theory)

வர்க்கப் போராட்டத்தின் கோட்பாடுதான் மார்க்ஸின் தொழிற்சங்கக் கோட்பாடாகும். முதலாளித்துவம் வளரும் பொழுது இரண்டு வகுப்புகள் உண்டாகின்றன. ஒன்று பணம் வைத்திருப்பவர்கள் பணத்தைக் கொண்டு உழைப்பை விலைக்கு வாங்குகின்றனர். இரண்டு தொழிலாளர்கள் பிழைப்பிற்காக உழைப்பை விற்றுப் பணம் சம்பாதிக்கின்றனர். அதனால் முதலாளித்துவத்தில் நிலம் படைத்தவர்கள் பணம் படைத்தவர்கள் ஒரு பக்கமும், தொழிலாளர்கள் மற்றொரு பக்கமுமாகப் பிரிகின்றனர். எனவே, இந்த வணிக முதலாளித்துவக் காலத்தில்தான் தொழிற் சங்க இயக்கம் தோன்றியது. தொழிற்சங்கம் ஆரம்பிக்கும் பொழுது, தொழிலாளர்கள் தொடர்ந்து அங்கத்தினராக இருப்பது அவசியம்.

தொழிலாளர் இயக்கத்திற்கும் தொழிற் சங்கத்திற்குமுள்ள வேறுபாடு தொழிற்சங்கத்தில் தொழிலாளர்கள் தொடர்ந்து அங்கத்தினராக இருக்கின்றனர். கூலி பெறுபவர்கள் முதலாளித்துவத்திற்கு எதிராகக் கிளர்ச்சி செய்யும்பொழுது அதைத் தொழிலாளர் இயக்கம் என்று கூறுகின்றோம். ஏனென்றால், இங்குத் தொழிலாளர்கள் தொடர்ந்து ஓர் அமைப்பில் இருப்பது கிடையாது. ஆனால், தொழிலாளர்கள் அவர்களுக்கென்று அமைப்பு ஏற்படுத்தி ஒழுங்காகத் தொடர்ந்து நடத்துவதன் மூலம் அது தொழிற்சங்க இயக்கமாக மாறுகிறது. தொழிலாளர் இயக்கத்தில் தொழிலா

ளர்கள் தங்கள் குறைகளை நீக்கத் தற்காலிகமாக ஒன்று சேர்கின்றனர். ஆனால், தொழிற்சங்க இயக்கத்தில் அது நிரந்தரமாக இருக்கிறது.

பொருள்களை வைத்திருப்பவர்கள், பணத்தின் சொந்தக்காரர்கள் எல்லாம் சிறு முதலாளிகளாகக் (Bourgeoisie) கருதப்பட்டனர். உழைப்பை விற்பவர்கள் சுதந்திரமான தொழிலாளர்கள் வேலை செய்யும் வர்க்கத்தினராகக் (working class) கருதப்பட்டனர். இயந்திரப் புரட்சிக்குப் பிறகு, சுதந்திரமான தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கை அதிகரித்தது. முதலில் இவர்கள் ஒருவரை ஒருவர் அறியாமலிருந்தனர். ஆனால், தினமும் ஒரே இடத்தில் சந்தித்தபொழுது அவர்கள் நெருங்கிப் பழக ஆரம்பித்தனர். தொழிலாளர்கள் ஒன்று சேராதபடி முதலாளிகள் அவர்களுக்கிடையே கலகம் விளைவிப்பார்கள். தங்கள் பிழைப்பிற்காகக் கூலியை நம்பி தொழிலாளர் வகுப்பு வாழ்ந்ததனால் சிறு முதலாளிகளின் கொடுமையை எதிர்க்க முடியவில்லை. தொழிலாளர்கள் ஒன்று சேருவதன் மூலம் தொழிற்சங்கங்கள் ஏற்பட்டன. இவர்களிடையே ஒற்றுமை வளர்ந்து தொழிற்சங்கங்கள் பலமடையும்பொழுது சிறு முதலாளிகளுக்கு எதிராக நடத்தும் கிளர்ச்சி அரசியல் பிரச்சினையாக மாறுகிறது.

மார்க்ஸ் எழுதிய வறுமையின் தத்துவம் (The Poverty of Philosophy) கம்யூனிச அறிக்கை 1848 (Communist manifesto) தொழிலாள வர்க்கத்தின் இன்னல்களைத் தெளிவாக விளக்கின. பெரிய அளவு தொழிற்சாலைகள் ஓர் இடத்தில் அதிகரிப்பதனால் ஒருவரை ஒருவர் தெரிந்துகொள்ளாத தொழிலாளர்கள் எண்ணிக்கை அதிகரித்தது. அவர்களிடையே ஏற்படும் போட்டி அவர்கள் நலனைப் பாதித்தது. தொழிலாளர்கள் ‘கூலியை நிலை நிறுத்துவதில் எல்லோரும் ஒன்று சேர்ந்து விடுகின்றனர். முதலாளிகள் எடுக்கும் ஒழுங்கு நடவடிக்கைகளைத் தடுக்கத் தொழிலாளர்கள் ஒன்று சேர்ந்தனர். அதனால் அவர்களுக்கென்று ஒரு சங்கம் ஏற்படுத்துவது அவசியமாயிற்று. "தொழிலாளர்கள் வகுப்பு முன்னேற்றம் அடைவதற்கு முன்னால் பல நிலைகளைத் தாண்டிச் செல்ல வேண்டியிருக்கிறது. அவர்கள் பிறந்ததிலிருந்து சிறு முதலாளிகளின் இன்னல்களும் ஆரம்பிக்கின்றன. முதலில் தொழிலாளர்கள் தனித்தனியாக எதிர்ப்புகள் தெரிவிக்கின்றனர். பிறகு தொழிற்சாலையில் வேலை செய்பவர்கள், பின் ஒரு தொழிலைச் சார்ந்தவர்கள், பிறகு ஓர் இடத்தைச் சேர்ந்தவர்கள் சிறு முதலாளிகள் தொழிலாளர்களைச் சுரண்டுவதைத் தடுக்கப் பாடுபட்டனர். வெளிநாட்டுப் பொருள்கள் உள்நாட்டில் தொழிலாளர்கள்

தயாரித்த பொருள்களுடன் போட்டியிட்டதால் இறக்குமதி செய்யப்பட்ட பொருள்களை நாசமாக்கினர். மேலும் தொழிற் சாலைகளைக் கொளுத்தினர். இதன் மூலம் மத்திய காலத்தில் தொழிலாளர்களுக்கு இருந்த நிலைமையைக் கொண்டுவரப் பாடுபட் டனர்.'' தொழிற் சங்கங்கள் அதிகரித்தபொழுது தொழிலாளர் கள் எண்ணிக்கையும் பெருகியது. இதனால், நாளுக்கு நாள் சிறு முதலாளிகளுக்கும் தொழிலாளர் வகுப்பினருக்கும் அடிக்கடி மோதல்கள் ஏற்பட்டன. எனவே, தொழிற்சங்கங்கள் ஆரம் பித்துத் தொழிலாளர்கள் தங்கள் நலனைப் பாதுகாத்துக் கொள்ள ஆரம்பித்தனர். அவ்வப்பொழுது தொழிலாளர்கள் வெற்றி பெரு வதும் உண்டு. ஆனால், தொழிற்சங்கங்கள் நன்றாக வளர்வதன் மூலமாகத்தான் தொழிலாளர்கள் நலன் அடைய முடியும். பல இடங்களில் இருக்கும் தொழிலாளர்கள் ஒருவரோடொருவர் தொடர்பு கொண்டு அவர்கள் இடர்களை தேசியப் பிரச்சினை யாக்க வேண்டும். தொழிலாளர்களிடையே ஏற்படும் போட்டி அவர்கள் முன்னேற்றத்தைத் தடுக்கிறது. மார்க்ஸ் கருத்துப்படி ஒவ்வொரு வகுப்புப் போராட்டமும் ஓர் அரசியல் போராட்ட மாகும். ஒரு தொழிற்சாலையில் தொழிலாளர்கள் வேலை நேரத் தைக் குறைக்க வேண்டும் என்று போராடினால் அது பொருளா தாரப் பிரச்சினை. ஆனால், இத்தனை மணி நேரம் வேலை செய்ய வேண்டும் என்று சட்டம் கொண்டுவரப்பட்டால் அது அரசிய லாகும்.

ஜெனீவா மாநாட்டில் தொழிலாளர்கள் ஒன்றுசேருவது நல்லது என்றனர். ஆனால், எல்லா நாட்டுத் தொழிலாளர்களும் ஒன்று சேர்ந்து பன்னாட்டுக் கூட்டங்கள் அமைப்பதன் மூலம் தொழிலாளர்கள் நலனைப் பெருக்கமுடியும் என்று கருதினர். தொழிற்சாலையில் வேலை செய்பவர்கள், விவசாய வேலை செய் பவர்கள், மற்றும் தாழ்த்தப்பட்ட, சுரண்டப்படுகின்ற தொழி லாளர்கள் எல்லோரும் ஒன்று சேர்ந்து தங்கள் பலத்தை அதிகரித்துத் தாங்கள் எதற்காகத் தோன்றினார்களோ அதனை நிறைவேற்ற முயன்றனர். தொழிற்சங்கங்கள் தொழிலாளர் களின் பிரதிநிதியாகச் செயல்படும்பொழுது தொழிற் சங்கத்தில் அங்கத்தினரல்லாதவர்களை ஈர்க்கும் முறையில் செயல்பட வேண்டும். மிகவும் குறைவான கூலி பெறும் பண்ணைத் தொழிலாளர்களின் நலனைப் பாதுகாக்கத் தொழிற் சங்கங்கள் முன்வரவேண்டும். இதன் மூலம் நசுக்கப்பட்ட தொழி லாளர்களை அடிமைத் தனத்திலிருந்து மீட்க முடியும். இங்ஙனம் செயல்படுவதன் மூலம் தொழிற் சங்கங்கள் அரசியல் அதிகாரத்தைக் கைப்பற்றமுடியும் என்று மார்க்ஸ் கூறுகின்றார்.

தொழிலாளர் வகுப்பின் நோக்கம் அரசியல் அதிகாரத்தைக் கைப்பற்றவேண்டும் என்பதாகும்.

தொழிலாளர்கள் ஒன்று சேருவதால் அவர்கள் பொருளாதாரப் பிரச்சினையைத் தீர்த்துக் கொள்வதோடு மட்டுமல்லாமல் முதலாளிகள் அவர்களைச் சுரண்டாமல் பார்த்துக்கொள்ள முடியும். இதன் மூலம் தொழிலாளர் வர்க்கம் அரசியல் அதிகாரத்தையும் கைப்பற்ற முடியும். அப்படி அரசியல் அதிகாரத்தைக் கைப்பற்றுவதன் முக்கிய நோக்கம் நாட்டில் வர்க்கங்களை ஒழிப்பதாகும். தொழிலாளர்களுக்கென்று ஓர் அரசியல் கட்சி இருந்தால் அரசியல் அதிகாரத்தைக் கைப்பற்றுவது சுலபம். நிலச் சொந்தக்காரர்களை, தொழிலாளிகள் கட்சி இல்லாமல் அவர்களை எதிர்ப்பது இயலாத காரியம். தொழிலாளர்கள் அரசியல் கட்சி ஏற்படுத்துவதன் மூலம் சமுதாயப் புரட்சியை உண்டாக்கி வகுப்புகளை அறவே ஒழிக்கக் கூடும். அதனால் தொழிற்சங்கங்கள் அரசியல் கட்சியாக மாற வேண்டும் என்ற அவசியம் இல்லை. தொழிற்சங்கங்கள் தங்கள் முக்கிய பாகத்தை மறந்துவிடக்கூடாது. 'நியாயமான வேலைக்கு நியாயமான கூலி கொடுக்க வேண்டும்' என்ற கொள்கையை விட்டுக் கூலி முறையை ஒழிப்பதற்காகப் பாடுபட வேண்டும்.

லெனின் (Lenin)

தொழிற்சங்கங்கள் அரசியலில் ஈடுபட வேண்டும் என்று லெனின் வலியுறுத்தினார். எதிர்காலத்தில் ஏற்படும் போருக்குத் தொழிலாளர்கள் இப்பொழுதே தயாராக வேண்டும். தொழிலாளர்கள் தங்கள் உழைப்பை விற்கும்பொழுது முதலாளிகள் நல்ல வேலை நிலைகளை அளிக்கவேண்டுமென்றனர். இந்தப் பொருளாதாரப் பிரச்சினைகளைத் தொழிற்சங்கம் மூலமாகத் தீர்க்க முன் வந்தனர். இவைகளைச் சட்டத்தின் மூலமாகவோ, நிர்வாக நடவடிக்கைகள் மூலமாகவோ தீர்க்கும்பொழுது பொருளாதாரப் பிரச்சினைகள் அரசியலாக மாறுகிறது. நாட்டில் உள்ள அறிவாளிகள் தொழிற்சங்கங்களுக்கு வெளியே இருந்து இந்தப் பிரச்சினைகளைத் தீர்க்க வழிகாட்டிகளாக இருக்க வேண்டும். மேலும் நில உடைமையாளர்கள், உழைப்பை விற்பவர்கள் என்ற வகுப்பு வேறுபாடுகளை ஒழிப்பதற்கும் அறிவாளிகள் உதவி தேவையாக இருக்கிறது.

லெனின் தொழிற்சங்கங்களைக் கல்விக் கூடங்கள், நிர்வாகப் பள்ளி, கம்யூனிசப் பள்ளி என்று கூறுகின்றார். தொழி

வாளர்கள் தொழிற்சங்க அமைப்பை மூன்று வகையாகப் பார்க்கலாம்.

1. தொழிலாளர்கள் தொழிற்சங்கங்களை அமைக்கின்றனர்.

2. தொழிலாளர்கள் அரசியல் கட்சிகளை உருவாக்குகின்றனர்.

3. பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பிலும் தொழிலாளர்கள் செயல்படுகின்றனர்.

பிரிட்டிஷ் கருத்தோட்டம்
(British School)

வெப்ஸ், கோல், லஸ்கியின் வர்க்கப் போராட்டக் கோட்பாடு : வெப்ஸ், கோல், லஸ்கியின் தொழிற்சங்க இயக்கங்கள் முதலில் கூறிய மார்க்ஸ், லெனின் முறையைப் போன்றதே. வெப்ஸ், கோல், லஸ்கி எல்லோரும் ஒன்றுபட்ட கருத்துடையவர்களாக இருந்த போதிலும் சில கருத்துகளில் மாறுபடுகின்றனர். அதனால் அவர்கள் கருத்துகளைத் தனித்தனியாகப் பார்ப்போம்.

சிட்னி, பீட்ரைஸ் வெப் : சிட்னி, பீட்ரைஸ் வெப் எழுதிய தொழிற்சங்கங்களின் வரலாறு (The History of Trade Unionism), தொழிற்சாலை ஜனநாயகம் (Industrial Democracy) தொழிற்சங்கங்கள் வளர உறுதுணையாக இருந்தன. தொழிற்சாலை ஜனநாயகம் என்ற புத்தகம் 'தொழிற்சங்கத்தின் வேதமாக'க் கருதப்பட்டது. தொழிற்சங்கங்களின் வரலாறு மிகப் புகழ் பெற்ற நூலாக இருந்ததால் லெனின் ரஷ்ய மொழியில் இதை மொழிபெயர்த்தார்.

தொழிலாளர்கள் கூலியை அதிகரிப்பதற்காகவோ அல்லது வேலை நேரத்தைக் குறைப்பதற்காகவோ தொழிற்சங்கம் அமைப்பதில்லை. தொழிலாளர்களுக்கு ஒரு மறுமலர்ச்சியை உண்டாக்கவும், தொழிலாளர்களைக் கொண்டு இலாபம் சம்பாதிக்கும் வேலை செய்யாத இனத்தை ஒழிப்பதற்கும்தான் தொழிற்சங்கங்கள் ஆரம்பிக்கப்பட்டன. சில சமயங்களில் தொழிற்சங்கமும் முதலாளிகள் சங்கமும் ஒன்றாகச் செயல்படுவதுண்டு. கார்ல் மார்க்சும் தொழிற்சங்கங்கள் இந்த நோக்கத்துடன்தான் ஆரம்பிக்கப்படுகின்றன என்று கூறுகின்றார். தொழிற்சங்

களுக்குக் குறுகியகால நோக்கம், நீண்டகால நோக்கம் என்ற இரண்டு இருக்கின்றன. குறுகிய காலத்தில் கூலி குறையாமல் பார்த்துக் கொள்ளவும், வேலை நேரத்தைக் குறைக்கவும் பாடுபடு கின்றனர். நீண்டகாலத்தில் முதலாளித்துவத்தை ஒழிப்பது அவர்கள் குறிக்கோள் ஆகும். இந்த நீண்டகால நோக்கத்தை நிறைவேற்ற தொழிற்சங்கங்கள் அரசியல் கட்சிகளாக மாற வேண்டும். முதலாளித்துவத்தை ஒழிப்பதன் மூலம் நாட்டின் உற்பத்தியை மக்களுக்குச் சமமாகப் பங்கிடமுடியும். பொது உடைமைக் கொள்கை இதைத்தான் வற்புறுத்துகிறது. வெப்ஸ் இந்தக் கருத்தை ஆதரிப்பதனுல் அவரை ஒரு பொதுவுடைமை வாதி என்று கூறலாம். ஆனல், தொழிற்சாலையில் உண்மையான ஜனநாயகத்தை அடைவது, தனி மனிதன் சுதந்திரத்தைப் பெருக்குவது போன்றவைகளை அடையும் முறைகளில் மாறுபட்ட கருத்துடையவராக இருக்கின்ருர்.

வெப்ஸ் கருத்தின்படி தொழிற்சங்கம் தொழிலாளர்களின் தொடர்ந்த அங்கமாக இருந்து அவர்களின் கூலி, வேலை நிலைகளை உயர்த்தப் பாடுபடவேண்டும் என்கிருர். தொழிற்சங்கங்கள் தொடர்ந்து செயல்படுவதன் மூலம் அந்த இயக்கத்திற்கு ஓர் உருவம் ஏற்படும். நாட்டில் முதலாளித்துவம் தோன்றும் பொழுதே தொழிற்சங்கங்களும் தோன்றுகின்றன. தொழிற் புரட்சி இந்தச் சங்கங்களுக்குப் பலம் அளிக்கிறது. தொழிற் சங்கங்கள் ஜனநாயக முறையில் அமைக்கப்படவேண்டும் என்று வெப்ஸ் கூறுகின்ருர். தொழிற்சங்கங்கள் ஜனநாயக முறையில் செயல்படுவதை முதலாளித்துவம் தடுக்கின்றது. தொழிலாளர்கள் மூன்று முறைகளில் ஜனநாயகத்தைக் காப்பாற்ற முன் வருகின்றனர். முதலாவது தங்கள் நன்மையைப் பாதுகாத்துக் கொள்கின்றனர். இரண்டாவது அளிப்பு—தேவை கோட் பாட்டினைப் பின்பற்றுகின்றனர். மூன்ருவது வாழ்க்கைக் கூலிக் கொள்கையைப் பின்பற்றுகின்றனர். இதன் மூலம் தொழி லாளர்கள் பரஸ்பரக் காப்புறுதி, கூட்டுபேரம், சட்டங்கள் மூலம் மேற்கூறியவற்றை அடைகின்றனர்.

நாட்டின் வருமானத்தைத் தனி மனிதன் நலனுக்காகச் செல விடாமல் மொத்தமாக நாட்டு மக்களின் முன்னேற்றத்திற்காகச் செலவிட்டால் ஒவ்வொரு தனிமனிதன் அறிவு, திறன், குணம் வளரக் கூடும் என்று வெப்ஸ் கூறுகின்ருர். ஜனநாயகச் சமுதா யத்தை உருவாக்க சட்டப்படி வாழ்க்கைக் கூலி அளிக்கின்றனர். வாழ்க்கைக் கூலியின்படி குறிப்பிட்ட அளவு கல்வி, சுகாதாரம், ஓய்வு ஒவ்வொரு தொழிலாளிக்கும் அளிக்கவேண்டும். அதுதான்

வாழ்க்கைக் கூலியின் பொருளாகும். இதையேதான் தேசியக் குறைந்த அளவு என்றும் கூறுகின்றனர். ஜனநாயகத்தில் தொழிற்சங்கங்கள் தேசியக் குறைந்த அளவைப் படிப்படியாக உயர்த்தப் பாடுபடுவதுதான் அவர்கள் கடமையாகும். தொழிலாளர்கள் தங்கள் பொருளாதார அரசியல் பிரச்சினைகளைத் தீர்க்க முதலாளிகளுடன் போராடும்பொழுது விவசாயத் தொழிலாளர்கள் மற்றும் வேறு எந்தத் தொழிலாளர்கள் சுரண்டப்படுகின்றனரோ அவர்களுக்காகவும் இவர்கள் போராட வேண்டும். தொழிற்சங்கத்தைப் பற்றி மார்க்ஸ், சிட்னி, வெப்பின் கருத்து ஏறக்குறைய ஒன்றுகவே இருக்கிறது. ஆனல், வெப்ஸ் பாராளுமன்றம் மூலமாகத் தொழிற்சங்க இயக்கத்தை வளர்க்க வேண்டும் என்கிறர்.

ஜீ. டி. எச். கோல்

ஜி. டி. எச். கோல் வெப்ஸ் அரசியல் குடும்பத்தைச் சார்ந்தவராவார். கோல், வெப் இருவரும் ஏறக்குறைய தொழிற்சங்கத்தைப் பற்றி ஒரே கருத்துடையவர்களாக இருக்கின்றனர். கோலின் தொழிற்சங்க இயக்கக் கோட்பாடும் முதலில் கூறியதைப் போல ஒரு வகுப்புப் பிரச்சினையாகும். கோலின் கருத்துப்படி நாம் விரும்பினலும் விரும்பாவிட்டாலும் வகுப்புப் பிரச்சினை இருப்பது மறுக்க முடியாததாகும். நம் சமுதாயத்தில் வர்க்கப் போராட்டம் தோற்றுவிக்கப்பட்டுவிட்டது. அந்த வர்க்கப் போராட்டம் மூலமாகத்தான் அதிலிருந்து தப்ப முடியும்.

தொழிலாளர்கள் நடத்தும் வேலைநிறுத்தப் போராட்டம் பொது மக்களுக்கு இன்னல்களைக் கொடுத்தாலும் அதைத் தடுக்கக் கூடாது என்று கோல் கூறுகின்றர். நாட்டில் ஏற்றத் தாழ்வுகள் நிலவும்வரை தொழில் தகராறுகள் இருந்தே தீரும். கோலின் கருத்துப்படி வர்க்கப் போராட்டங்களை நீடிப்பதற்காகவே தொழிற்சங்கங்கள் இருக்கின்றன. தொழிற்சாலைகளைத் தொழிற்சங்கங்கள் கட்டுப்படுத்தவேண்டும் என்று அவர் நினைக்கிறர். உழைப்பாளிகள் கைக்கு மாற்றப்பட வேண்டும் என்ற குழுவியக்கம் (Syndicalism) தொழிலாளர்களுக்கு அதிகக் கூலி கேட்பதல்லாமல் தொழிற்சாலைகளை அவர்களே கட்டுப்படுத்த வேண்டும் என்கிறது. நாட்டு மக்களை நுகர்பவர்களாகக் கருதுவதைவிட உற்பத்தி செய்பவர்களாகக் கருதினல் தொழிற்சாலையின் உற்பத்தி பெருகுகிறது.

தொழிலாளர்கள் நடத்தும் தொழிற்சாலைகள் அரசாங்கத்துடன் கூட்டுச் சேர்ந்து எங்ஙனம் செயல்பட முடியும் என்பதைப்

பார்ப்போம். பல தொழிற்சங்கங்கள் இருப்பதற்குப் பதில் பலமான ஒரு சங்கம் இருந்தால் தொழிற்சாலையை உழைப்பாளிகள் கைக்கு மாற்றி அதைக் கட்டுப்படுத்துவது சுலபம். தொழிற்சங்கங்கள் வளரவேண்டுமென்றால் அது கில்டுகளாக (Guild) மாறவேண்டும் என்ற அவசியம் இல்லை. அரசு உற்பத்தியாளனாக இருப்பதற்குப் பதில் முதலாளியாக மாறினால் நிலைமை மாறிவிடுகிறது. அப்பொழுது கில்டுகள் ஏற்படத் தொழிற்சாலைகள் தேசியமயமாக்கப்பட வேண்டும்.

இதன் மூலம் தெரிவது தொழிற்சங்கங்களுக்குப் பொருளாதாரப் பிரச்சினைகள்தான் முக்கியமாக இருந்ததே ஒழிய அரசியல் நடவடிக்கைகளுக்கு அவைகள் முதலிடம் கொடுக்கவில்லை. கோல் அரசியல் நடவடிக்கைகளை கவனிக்கத் தனியாக ஒரு சங்கம் ஏற்படுத்தவேண்டும் என்கிறார். கோலின் கருத்துப்படி தொழிற்சங்கத்தின் முக்கிய நோக்கம் தொழிற்சாலையை எப்படி நடத்துவது என்பதாகும்.

ஹரால்டு ஜே. லஸ்கி

தொழிற்சங்க இயக்கத்தில் அரசியல் அறிஞரான லஸ்கியின் கருத்தைச் சேர்ப்பது ஆச்சரியமாக இருக்கும். எதைத் தொட்டாலும் அதைத் தங்கமாக மாற்றிய மைதாஸைப் போன்று லஸ்கி எதைத் தொட்டாலும் அதில் தன் முத்திரையைப் பதித்திருந்தார். அவர் எழுதிய ‘புதிய சமுதாயத்தில் தொழிற்சங்கங்கள்’ என்ற புத்தகத்திலிருந்து தொழிற்சங்கத்தைப் பற்றிய கருத்துகளை அறிய முடிகிறது. முதலில் கூறியதைப் போலவே இவரும் வர்க்கப் போராட்டத்தினைத்தான் கூறுகின்றார். குறுகிய கால நோக்கத்துடன் தொழிற்சங்கங்கள் ஆரம்பிக்கப்படுவதை லஸ்கி விரும்பவில்லை. சமுதாயத்தில் மறுமலர்ச்சியை ஏற்படுத்தவும் தொழிலாளர்களின் நன்மையை அதிகரிக்கவும் நீண்டகாலக் குறிக்கோளுடன் தொழிற்சங்கங்கள் செயல்படவேண்டும் என்கிறார். இந்தக் கருத்தில் உள்ள குறைபாடு என்னவென்றால் தொழிலாளர்கள் எப்பொழுதும் எதிர்காலத்தின்மீது நம்பிக்கை இல்லாதவர்களாக இருக்கின்றனர். உற்பத்தி முறையில் புதிய வழிகளைக் கடைப்பிடிக்க ஆர்வமில்லாதவர்களாக இருக்கின்றனர்.

முதலாளித்துவத்தை எதிர்த்துப் போராடும் வகையில் தொழிற்சங்கங்கள் அமையவேண்டும் என்கிறார். இதுதான்

அவர்கள் நீண்டகால நோக்கமாக இருக்கவேண்டும். இந்த நோக்கத்துடன் தொழிற்சங்கங்கள் செயல்படும்பொழுது ஒவ்வொரு கட்டத்திலும் அரசியல் பிரச்சினைகள் ஏற்படுகின்றன. தொழிற்சங்கங்கள் பொருளாதாரப் பிரச்சினைகளைத் தீர்க்க முயலும்பொழுது அரசியலும் சேருகின்றது. தொழிற்சங்கத் தலைவர்கள் அரசியல் தோற்றத்தை ஒட்டிப் பொருளாதாரக் கைகோளை அமைக்கவேண்டும்.

தொழிற்சங்கங்கள் அன்றாடப் பிரச்சினைகளைத் தீர்க்க முயலும் பொழுதும், நீண்டகாலச் சமுதாய மறுவாழ்வுக்கு முயலும்பொழுதும் நடைமுறையில் என்ன செய்யமுடியும் என்பதைப் பார்த்துச் செய்யவேண்டும். தொழிற்சங்கத்தின் பிரச்சினைகள் எல்லாம் மிகவும் சிக்கலானவை. மாறுபட்ட சூழ்நிலைகளில் நடைமுறையில் எது சாத்தியமோ அதைச் செய்வதற்குத் தொழிற்சங்கங்கள் முன்வர வேண்டும். முதலாளித்துவத்தில் தொழிற்சங்கங்கள் மேற்கூறியபடி செயல்பட வேண்டுமென்று லஸ்கி கூறுகின்றார். தொழிற்சங்கம் முதலாளித்துவத்தைத் தாக்குவதற்கும், தொழிலாளர்களைப் பாதுகாப்பதற்கும் ஆயுதமாகப் பயன்படுகிறது. லஸ்கியின் கருத்துப்படி தொழிற்சங்கங்கள் அரசியல் தொழிற்சங்கமாகும். பொதுவுடைமைச் சமுதாயத்தில் தொழிலாளர்கள், முதலாளிகளுக்குள்ள வேறுபாடுகளை நீக்கிப் புதிய சமுதாயத்தை உருவாக்க ஒற்றுமையாகச் செயல்படுகின்றனர். தொழிற்சங்கங்கள் அவர்களைப் பாதுகாப்பதற்கு மட்டுமன்று, அரசாங்கங்களின் கொள்கைகளை நிறைவேற்றுவதில் உதவி செய்யவும் கடமைப்பட்டவைகளாக இருக்கின்றன. தொழிற்சங்கங்களின் குறிக்கோளுக்கும் அரசாங்கத்தின் நோக்கங்களுக்கும் எந்த வேறுபாடும் கிடையாது. உற்பத்தியைப் பெருக்குவதன் மூலம் நாட்டில் நலன்கள் அதிகரிக்கின்றன. அதற்குத் தொழிற்சங்க உறுப்பினர்கள் தங்களால் இயன்ற உதவியைச் செய்கின்றனர்.

வெப், கோல், லஸ்கி எல்லோரும் தொழிற்சங்கக் கோட்பாட்டில் வர்க்கப் போராட்டம் இருக்கிறது என்பதை நம்பினர். இவர்கள் எல்லோரும் தொழிற்சங்கங்கள் அரசியல் தொழிற்சங்கமாக மாறவேண்டுமென விரும்பினர். மேலும் முதலாளித்துவத்திற்குப் பதில் ஜனநாயக முறையில் பொதுவுடைமை வர வேண்டும் என்று விரும்பினர். கோலும், லஸ்கியும் இந்தக் குறிக்கோளை அடையப் புரட்சிகரமான முறைகளைக்கூடக் கடைப்பிடிக்கலாம் என்று கூறுகின்றனர்.

அமெரிக்கக் கருத்தோட்டம்
(American School)

அமெரிக்கத் தொழிலாளர்கள் இயக்கத்திற்கு ஜான் ஆர். காமன்ஸ் துவக்க வேலைகளைச் செய்திருக்கிறார். இவர் விஸ்கான்சின் பல்கலைக் கழகத்தில் இருந்தவர். இவர் அமெரிக்கத் தொழிலாளர்களைப் பற்றி சேகரித்த தகவல்களில் 1/10 பங்கை 10 நூல்களாக 'Documentary History of American Industrial Society in 1910' என்று வெளியிட்டார். 1820-லிருந்து 1880-வரை அமெரிக்கத் தொழிலாளர் இயக்கத்தைப் பற்றிய எல்லாத் தகவல்களையும் இந்த நூல்கள் கூறுகின்றன. இவருக்குப் பின் செலிக் பெர்ல்மேன் (Selig Perlman), டான் D. லெஸ்கோஹியர் (Don D. Lescohier), எலிசபெத் பிரான்டீஸ் (Elizabeth Brandies) ஆகியோர் தொழிலாளர் இயக்கத்தைப் பற்றி நூல்கள் எழுதியுள்ளனர்.

ஜான் R. காமன்ஸ் என்பார் அமெரிக்கத் தொழிலாளர் இயக்கத்தைப் பற்றி எழுத எடுத்துக்கொண்ட முயற்சியின் காரணமாக இவரை 'அமெரிக்க நாட்டு வெப்ஸ்' என அழைக்கலாம். வெப்ஸ் கூறியதைப் போலவே இவருடைய கோட்பாடும் வர்க்கப் போராட்டத்தை அடிப்படையாகக் கொண்டது. எப்பொழுதும் முதலாளித்துவத்திற்கு எதிராகத் தொழிலாளர் இயக்கம் இருக்கும் என்று இவர் கூறுகின்றார். இதனால் முதலாளித்துவம் தோன்றும்பொழுதே தொழிற்சங்க இயக்கங்களும் ஆரம்பிக்கப் படுகின்றன என்று கூறுகின்றார். அமெரிக்காவில் நிலவும் வணிக முதலாளித்துவத்தில்தான் தொழிற்சங்கங்கள் வெளிப் படுகின்றன என்பது அவர் கருத்து.

வர்க்கப் போராட்டங்கள் ஐரோப்பிய நாடுகளில் இருந்தது போல அமெரிக்காவில் இல்லை. அமெரிக்காவில் இலவச நிலம், நாட்டின் எல்லையை அதிகரித்தல் இவைகளினால் ஏற்பட்ட விளைவுகள் காணப்பட்டன. அமெரிக்காவிற்கும் மற்ற நாடுகளுக்குமுள்ள வேறுபாடு என்னவெனில் இங்குத் தொழிலாளர்களுக்கு இலவச நிலம் கிடைத்ததாகும். இதனால் வர்க்கப் போராட்டங்கள் ஏற்படுவதற்கு வாய்ப்பில்லை. அமெரிக்காவில் இருந்த வகுப்புகள் (Class) நிலை மாறக்கூடியதாக இருந்தன. அமெரிக்கத் தொழிலாளர்கள் வர்க்க எண்ணத்தை விட்டு அவர்களுடைய வேலையில் அக்கறை செலுத்தினர். அங்குள்ள தொழிலாளர்கள்

எப்பொழுதும் வேலை உணர்வுள்ளவர்களாக (job conscious) இருந்தனர். தொழிலாளர்கள் நாட்டில் நிலவும் முறைகளை ஏற்றுக்கொண்டு அதிகமான கூலி அடைய முயலும்பொழுது அவர்களுக்கென்று ஓர் அமைப்பு இருந்தால் பேரசக்தி உரிமைகள் கிடைக்கும். இவர்களுடைய சங்கங்கள் வர்க்க உணர்வுடைய தல்ல. ஆனால் கூலி உணர்வு உடையனவாக இருந்தன.

தொழிலாளர் இயக்கத்தினை, தொழிற்சங்கம் அமைக்கும் ஒரு பரிசோதனை முறை என்றும். சூழ்நிலைக் கேற்ப கொள்கையினை உருவாக்கும் ஒரு முயற்சி என்றும் காமன்ஸ் அவர்களின் விஸ்கான்ஸின் நடைமுறைக் கருத்தோட்டம் கருதுகின்றது. அமெரிக்காவில் இருந்த சூழ்நிலைகளுக்கு அதிகமான முக்கியத்துவம் கொடுத்ததனால் அதாவது இலவச நிலம், வகுப்பு மாறும் நிலை, ஜனநாயக அரசியல் அமைப்புகள் போன்றவை தொழிலாளர்களை வர்க்க உணர்வடைவதிலிருந்து தடுத்தன. ஐரோப்பாவில் தொழிலாளர்களை வர்க்க உணர்வு ஒன்றுபடுத்தியது. அமெரிக்காவில் தொழிலாளர் இயக்கம் வேலை உணர்வினால் ஏற்பட்டது. அதனால் வர்க்க உணர்விற்கும் வேலை உணர்விற்கும் உள்ள அடிப்படை வேறுபாட்டை அங்கீகரிப்பதன் மூலம்தான் அமெரிக்காவில் தொழிலாளர் இயக்கம் வளரக் கூடும். திறமையற்றவர்கள், திறமை உள்ளவர்கள், வெளிநாட்டில் பிறந்தவர்கள், உள்நாட்டில் பிறந்தவர்கள், வெள்ளையர், கருப்பர், ஆண், பெண் என்ற வேறுபாடு பாராமல் ஒற்றுமையாக வேலை செய்வதால் தொழிற்சங்கங்கள் பலப்படுகின்றன. காமன்ஸ் கருத்துப்படி அமெரிக்காவில் நடுநிலைமையுள்ள அரசியல் கைகோள் மூலம் தொழில் இயக்கங்கள் அமைய வேண்டும் என்று கூறுகின்றார். தொழிலாளர்கள் அரசியலில் ஈடுபட்டால் தொழிற்சங்கத்தின் பலம் குறையும் என்று கூறுகின்றார்.

செலிக் பெர்ல்மேன் (Selig Perlman)

இங்கிலாந்து, ஜெர்மனி, ரஷ்யா போன்ற இடங்களில் இருந்த தொழில் இயக்கத்தைப் பற்றி படித்த பிறகு, செலிக் பெர்ல்மேன் சூழ்நிலைக் கோட்பாட்டினைப் (Environmental Theory) பற்றி தனது 'தொழிலாளர் இயக்கக் கோட்பாடு' (A Theory of the Labour Movement) என்ற புத்தகத்தில் எழுதுகின்றார்.

தொழிலாளர்கள் எதிர்காலத்தைப் பற்றி நம்பிக்கை இல்லாதவர்களாக இருப்பதனால்தான் தொழிற்சங்கங்கள் தோன்றுகின்றன என்று கூறுகின்றார். தொழிலாளர்களுக்கு வேலை கிடைக்காத காரணத்தினால்தான் இந்த உணர்வு ஏற்படுகிறது.

தொழிலாளர்கள் தங்களுக்குக் கிடைக்கும் வேலையைக் காப்பாற்றிக் கொள்வதற்காக ஒன்று சேருகின்றனர். இடைக்காலத்தில் இருந்த கில்டுகளும், நவீன காலத்தில் இருக்கும் தொழிற்சங்கங்களும் ஒரே குறிக்கோளுடன்தான் செயல்படுகின்றன. அதாவது குறைந்த பொருளாதார வாய்ப்புகளிலிருந்து வாழ்வதற்குத் தேவையானவற்றைத் தேடுவது. கில்டு முறையிலும், தொழிற்சாலை முறையிலும் வேலை தேடுபவர்கள் எண்ணிக்கை வேலை வாய்ப்புகளைவிட அதிகமாக இருக்கிறது. இந்த வேலை வாய்ப்புகள் வரையறுக்கப்பட்டிருப்பதால்தான் தொழிலாளர்கள் எதிர்காலத்தின்மீது நம்பிக்கையற்றவர்களாக இருக்கின்றனர்.

அமெரிக்காவில் அப்பொழுது இருந்த சூழ்நிலை என்னவெனில், அங்கிருந்த நிலப்பரப்பு மிகுதியாக இருந்தது. மேலும் அமெரிக்காவின் எல்லை மேற்குத் திசையில் அதிகரித்துக் கொண்டிருந்தது. அப்பொழுது அமெரிக்கத் தொழிலாளர்களுக்குச் செல்வ மிகுதி உணர்வு ஏற்பட்டது. அமெரிக்கத் தொழிலாளி ஒன்றுமில்லாமல் தன் வாழ்க்கையை ஆரம்பித்ததால் அங்குள்ள மிகுதியான ஒன்றினைப் பயன்படுத்தும்பொழுது அந்தத் தொழிலாளி தனக்கென்று பொருள்கள் உடையவனாக மாறுவதற்கு வழி இருந்தது. மேற்குத்திசையில் ஏற்பட்ட பெருக்கம் நின்றவுடன்தான் கிடைப்பருமை என்ன என்பதை உணர ஆரம்பித்தனர். எல்லை விரிவு நின்றவுடன் அமெரிக்கத் தொழிலாளர்களிடையே இருந்த செல்வ மிகுதி மனப்பான்மையும் நீங்கிவிட்டது. செல்வ மிகுதியினால் எதிர்காலத்தின்மீது நம்பிக்கை உடையவர்களாக இருந்தவர்கள் கிடைப்பருமையினால் எதிர்காலத்தின்மீது நம்பிக்கையற்றவர்களாக மாறினர். இந்தச் சூழ்நிலை ஏற்பட்டவுடன்தான் தொழிற்சங்கங்களும் தோன்ற ஆரம்பித்தன. அச்சமயத்தில் வியாபாரிகள், நிலம் வைத்திருப்பவர்களின் உளப்பாங்கினைத் தொழிலாளர்களால் மாற்றுவது இயலாததாக இருந்தது. அமெரிக்காவில் செல்வமிகுதி நிலை மாறிக்கொண்டே இருந்ததால், ஐரோப்பிய நாடுகளில் இருந்த வர்க்க உணர்வு அமெரிக்கத் தொழிலாளர்களுக்கு இல்லை. ஐரோப்பிய நாட்டுத் தொழிலாளர்கள் பின்னால் ஏற்படும் கிடைப்பருமையை உணர்ந்து தொழிற்சங்கங்கள் ஆரம்பித்து, வேலை உணர்வுள்ளவர்களாக மாறிப் பின்னர் வர்க்க உணர்வுள்ளவர்களாயினர். ஆனால், அமெரிக்கத் தொழிலாளர்கள் மிகுதியை நுகர்ந்தபிறகு கிடைப்பருமை ஏற்பட்டதால் தொழிற்சங்கங்கள் ஏற்படுத்தி வேலை உணர்வுள்ளவர்களாக மாறி அந்த நாளிலிருந்து எப்பொழுதும் வேலை உணர்வுள்ளவர்களாகவே இருந்தனர்.

அமெரிக்காவில் வாக்குரிமை பழைய காலத்திலேயே கொடுக்கப்பட்டதாலும், வெளி நாட்டிலிருந்து மக்கள் அங்குக் குடியேறியதாலும் அமெரிக்கத் தொழிலாளர்கள் வலிமை குன்றிய வர்களாக இருந்தனர். இதனால் அமெரிக்கத் தொழிற்சங்கம் ஒரு வணிகச் சங்கமாக இருந்தது. வேலை உணர்வுச் சங்கம் அல்லது வணிகச் சங்கம் இரண்டும் ஒன்றுதான்.

செலிக் பெர்ல்மேன் கருத்துப்படி எந்த நாட்டிலும் மூன்று முக்கிய காரணிகளால் தொழிற்சங்கம் உருவாகிறது. 1. முதலாளித்துவத்தை எதிர்க்கும் சக்தி; 2. தொழிலாளர் இயக்கம் அறிவாளிகளால் ஆதிக்கம் செலுத்தப்படுவது: 3. தொழிற்சங்கத் தினைப்பற்றிய மனநிலையின் வளர்ச்சி (a degree of maturtiy of a trade union's mentality). தொழிற்சங்க இயக்கத்தில் தொழிலாளர்களுடைய நிலையும் மிக முக்கியமானதாகும். தொழிற்சங்க இயக்கம் என்றால் என்ன என்பதைப் பின்வருமாறு அவர் விளக்குகின்றார். தொழிற்சங்கங்கள் நடைமுறையில் செய்யக்கூடிய செயல்களைச் சாதிக்க முதலாளிகளுடன் போராடு கின்றன. தொழிற்சங்கங்கள் தொழிலாளர்களின் வேலை உறுதிக் காகவும், வாய்ப்புகளை அதிகரிப்பதற்காகவும் பாடுபடுகின்றன. சில சமயங்களில் அவைகளுக்குத் தெரிந்தோ, தெரியாமலோ, தொழிற்சங்கத் திட்டங்களை உருவாக்குகின்ற அறிஞர்களையும் எதிர்க்கின்றனர். தொழிற்சங்கங்கள் கோடிக் கணக்கான தொழி லாளர்களின் விருப்பத்தை நிறைவேற்றப் பாடுபடுகின்றன. இதனைச் சுட்டிக்காட்டுவதன் மூலம் பெர்ல்மேன் கூற முனைவதெல் லாம் 'உண்மையான தொழிற்சங்கவாதிகள் அனைவரும் வயிற்றுப் பாட்டுக்காகப் போராடுகின்றவரே; உண்மையான தொழிற் சங்கங்கள் வயிற்றுப்பாட்டுக்காகப் போராடுகின்றவைகளே' என்பதையே.

அமெரிக்க நாட்டுத் தொழிற்சங்கங்கள் ஐரோப்பிய நாட்டுத் தொழிற்சங்கங்களைப் போல் வர்க்க உணர்வு உள்ளவையல்ல. அரசியலுக்கு அமெரிக்க நாட்டுத் தொழிற்சங்கத்தில் இடம் இல்லை. வயிற்றுப்பாட்டுக்காகப் போராடுவதையே உயிர் மூச்சாகக் கொள் வதில்தான் அமெரிக்கத் தொழிற்சங்கங்களின் எதிர்காலமே உள்ளது என்று பெர்ல்மேன் கூறுகின்றார். பெர்ல்மேன் கருத்துப் படி, முதலாளித்துவம் என்றால் ஒரு வகுப்பு உற்பத்திச் சாதனங்களைச் சொந்தமாக வைத்திருப்பது; மற்றொரு வகுப்பு, அதாவது தொழிலாளர்கள் கூலிக்காக வேலை செய்வது என் பதல்ல; ஆனால் சமுதாய அமைப்பில் ஒரு குறிப்பிட்ட வகுப்பினர் அதிகாரத்தைப் பெறவேண்டும் என்று செயல்படுகின்றனர்.

எத்தகைய எதிர்ப்புகள் வந்தாலும் தங்களைப் பாதுகாத்துக் கொள்கின்றனர்.

தனியார் நில உரிமைகளைத் தொழில் இயக்கங்கள் எதிர்க்க வேண்டுமென்கிறார். ஆனால், அமெரிக்கத் தொழிற்சங்கங்கள் தொழிலாளர்களின் அன்றாடத் தேவைகளுக்குப் பாடுபடுவதால், தனியார் நில உரிமைகளுக்கு எந்தவித அபாயமும் கிடையாது. அப்படி முதலாளித்துவத்திற்கு எதிராகத் தொழிற்சங்கங்கள் எழுகின்றன என்றால் அது இயற்கையாகும். ஆனால், அந்த எதிர்ப்புகளையும் அபாயங்களையும் தாங்கக் கூடிய சக்தி அமெரிக்க முதலாளித்துவ வர்க்கத்திற்கு உண்டு. தொழிற்சங்கத்திற்கு வெளியே இருக்கக் கூடிய அறிஞர்கள் தொழிற்சங்க இயக்கத்தில் மாறுதல்களைக் கொண்டுவர நினைத்தாலும் அவைகளை முதலாளித்துவ வர்க்கம் தடுத்து நிறுத்துகிறது. எனவே, காமன்ஸ், செலிக் பெர்ல்மேன் இருவரும் முதலாளித்துவத்தை ஆதரிக்கின்றனர்.

ராபர்ட் ஹோக்ஸி (Robert F. Hoxie)

முதன் முதலில் 1920-ல் ஹோக்ஸி எழுதிய 'அமெரிக்காவில் தொழிற்சங்கம்' என்ற நூலிலிருந்து அவருடைய தொழில் இயக்கக் கோட்பாடு தெரிகின்றது. தொழிலாளர்களுடைய சூழ்நிலை, சமுதாய மனோநிலைகளைப் பொறுத்துத் தொழிற்சங்கங்கள் வளருகின்றன என்று கூறுகின்றார். பொருளாதார, சமுதாய நிலைகளில் ஒரேமாதிரியாக இருக்கும் தொழிலாளர்கள் ஒன்று கூடும்பொழுது அவர்களுடைய வாழ்க்கைப் பிரச்சினைகளைத் தீர்க்க முன் வருகின்றனர். இங்ஙனம் தொழிலாளர்கள் ஒன்று கூடுவது நிதானமாகவும் அல்லது திடீரென்றும் ஏற்படுவது உண்டு.

இவர் தொழிற்சங்கங்களை, செய்யும் வேலைக்குத் தகுந்தாற்போல் பலவகையாகப் பிரிக்கின்றார். அமெரிக்கத் தொழிற்சங்கங்கள் செய்கின்ற வேலைகளுக்குத் தகுந்தாற்போலப் பிரிக்கப்பட்டிருந்தாலும் எல்லாத் தொழிற்சங்கங்களுக்கும் பொதுவான சில முடிவுகளைக் காணமுடிகின்றது. இவர் தொழிற்சங்கங்களை ஐந்து வகையாகப் பிரிக்கின்றார்.

1. வணிகச் சங்கம் (Business Unionism), 2. தோழமை அல்லது முன்னேற்றச் சங்கம் (Friendly or Uplift Unionism), 3. புரட்சிகரமான சங்கம் (Revolutionery Unionism), 4 கொள்ளையிடுகிற சங்கம் (Predatory Unionism), 5. சார்பு சங்கம் (Dependant Unionism).

வணிகச் சங்கம் வியாபார உணர்வுடன் செயல்படுகிறது. இது நாட்டில் நிலவும் முதலாளித்துவத்தையும் கூலி முறையையும் அப்படியே ஏற்றுக்கொள்கிறது. இந்தச் சங்கத்தின் சந்தாவை உயர்த்துவதன் மூலம் அங்கத்தினர்களின் எண்ணிக்கையைக் கட்டுப்படுத்துகின்றனர்.

உற்பத்திப் பெருக, தொழிற்சங்கங்களை உற்பத்திப் பணிகளின் வாயிலாகப் பிரிப்பது அமெரிக்க முறையாக மாறியது.

தோழமை அல்லது முன்னேற்றச் சங்கம் தொழிலாளர்களின் கல்வி, சமுதாய நிலைகளை உயர்த்தப் பாடுபடுகின்றது. இதற்குக் கூட்டுப் பேரத்தினை ஓர் ஆயுதமாகவும் பயன்படுத்துவதுண்டு. புரட்சிகரமான சங்கம், அவைகளின் கொள்கையிலும் செயலிலும் தீவிரமானவைகளாக இருந்தன. கொள்ளையிடுகிற சங்கம் அந்த நேரத்தில் என்ன முறைகளைக் கையாள வேண்டும் என்று தோன்றுகின்றதோ, அது இரக்கமில்லாத முறையாக இருந்தாலும் அதைப் பின்பற்றித் தங்கள் குறிக்கோளை அடைய முயல்கின்றன. இவர்கள் நியாயம், நீதி, சட்டம் இவைகளைப் பற்றிக் கவலைப்படுவதில்லை. சார்பு சங்கம் இரண்டு வகையாகப் பிரிக்கப்படுகிறது. அதாவது நிறுவனச் சங்கம் (Company Unionism), சங்க முத்திரைச் சங்கம் (Union Label Unionism) என்பதாகும். நிறுவனச் சங்கம் முதலாளிகளை நம்பி (சார்ந்து) இருக்கின்றது. சங்கத் தொழிலாளர்கள் உற்பத்தி செய்கின்ற பொருள்களின்மீது பதிக்கப்படும் முத்திரையை நம்பி 'சங்கமுத்திரைச் சங்கம்' இருக்கிறது. இவரும் பெர்ல்மேன் போலத் தொழிற்சங்கங்கள் சூழ்நிலையினால் உருவாகின்றன என்று கூறுகின்றார். முதலாளித்துவ வளர்ச்சிக்குத் தகுந்தாற்போல அவர்களுடைய நோக்கங்களை நடைமுறையில் செயல்படுத்தக் கூடிய அளவிற்கு மாற்றிக் கொள்கின்றனர்.

பிராங் டானன்பாம் (Frank Tannenbaum)

பிராங்க் டானன்பாம் தொழிற்சங்க, தொழிற்கலைக் கோட்பாட்டினை உருவாக்கினார். முதன் முதலில் தொழிற்சங்கத்தை அமைத்தவர்கள் கடை, தொழிற்சாலை, சுரங்கங்களில் வேலை செய்தவர்கள். தொழிற்சங்கத் தலைவர்கள் அங்குள்ள நிலைமைகளை எடுத்துக்கூறி அதற்காகப் போராடுகின்றனர். அதை அடிப்படையாகக் கொண்டுதான் டானன்பாம் கோட்பாடு உருவாகின்றது. இயந்திரங்கள் காரணமாகத் தொழிலாளர்கள் இளக்கம் ஏற்படுகிறது என்று இவர் நம்புகிறார். தொழிற்சாலைகள் தொழிற்சங்

கங்களை உண்டாக்குகின்றன. தொழில் புரட்சியினால் (Industrial Revolution) தொழிற்சங்கங்கள் ஏற்படுகின்றன. இயந்திரங்கள் தாமாகச் செயல்படுவதில்லை. தொழிலாளர்கள் அதை இயக்க வேண்டியிருக்கிறது. இந்தத் தொழிலாளர்கள் தொழிற்சாலையில் ஒன்று கூடுவதைத்தான் டானன்பாம் தொழிற்சங்கம் என்று கூறுகின்றார்.

தொழில் தலைவர்கள் அல்லது அமைப்பாளர்கள் உலகத்திற்குத் தொழிற்சங்கம் என்ற ஒரு சங்கம் இருக்கிறது என்பதை மற்றவர்களுக்கு அறிவிக்கின்றனர். டானன்பாம் கருத்துப்படி. தொழிற்சங்கமும், தொழிற்சாலையும் ஒரு நாணயத்தின் இரு பக்கங்கள் போன்றன. இயந்திரங்கள் நாட்டிலுள்ள மக்களைப் பிரித்து வைக்கின்றது. முன்பு அணுவினால் (Atom) அழிக்கப்பட்ட இந்தச் சமுதாயத்திற்கு இப்பொழுது உறுதி, நீதி, சுதந்திரம் போன்றவை கொடுக்கப்பட்டிருக்கின்றன. ஆனால், இயந்திரங்களைப் பயன்படுத்த ஆரம்பித்த பிறகு இவைகள் நீங்கி விட்டன. தொழிலாளர்கள் தனித்தனியாகத் தங்கள் காரியங்களை கவனிக்க வேண்டியதாயிற்று. முதலாளிகளின் கீழ் தொழிலாளர்கள் வேலை செய்யும்பொழுது சமூகத்தைப்பற்றி நினைக்கின்றனர். கூலிக்காக வேலை செய்யும் தொழிலாளர்கள் நாள்தோறும் ஒன்று கூடுவதால் தொழிற்சங்கங்கள் உருவாயின. தொழிலாளர்களுக்குப் பொதுவாக இருந்தது (common to labourers) தொழிற்சாலை, முதலாளி, கூலிவீதம், அவர்கள் உபயோகிக்கும் இயந்திரம், வேலை நேரம், உற்பத்தி செய்த பொருள்கள் போன்றவையாகும். மேலும் ஒரு தொழிலாளிக்கு மற்றொரு தொழிலாளி பொதுவாக இருந்தான். தொழிலாளர்கள் ஒருவரை ஒருவர் நம்பி வாழவேண்டியிருந்தது. தொழிலாளர்கள் ஒன்று சேருவதன் மூலம் சமூகம் உருவாயிற்று. எந்தச் சக்தி இவர்களை ஒன்று சேர்த்ததோ அது அவர்களை ஒருவரை ஒருவர் நம்பி வாழும்படி செய்கிறது.

தொழிலாளர்கள் தங்களுக்குப் பொதுவான காரியங்களைப் பற்றிப் பேசுவார்கள். படிப்படியாகத் தொழிற்சங்க இயக்கம் வளர்ந்தது. இந்தத் தொழிற்சங்கத்தின் மூலம் எந்தச் சமூகம் அழிக்கப்பட்டதோ அதைத் திரும்ப உருவாக்கப் பாடுபடுகின்றனர். டானன்பாம் தொழிற்சங்கம் தொழிலாளிக்குச் சமூகத்தைத் திருப்பிக் கொடுக்கிறது என்று கூறுகின்றார். தொழிற்சங்க இயக்கம் பிற்போக்கானது என்றும், புரட்சிக்கு எதிரானது என்றும் டானன்பாம் கூறினார். தொழிற்சங்கத்தின் நோக்கம் தொழிற்சாலையின் நிர்வாகக் காரியங்களில் பங்கெடுத்துக்

கொள்வதாகும். தொழிற்சங்கம் தொழிற்சாலைக்குப் புறம்பானதன்று. நிர்வாகத்தின் மறு பக்கம்தான் தொழிற்சங்கம்.

இந்தியக் கருத்தோட்டம்
(Indian School)

மகாத்மா காந்தி

காந்தியார் தம்முடைய பேச்சினாலும், எழுத்தாலும், செய்கையாலும் தொழிற்சங்க இயக்கத்தை ஆரம்பித்தார் என்றால் அது மிகையாகாது. காந்தியார் அவர்கள் இறந்த பிறகு காந்தீயிசம் என்ற கொள்கை இருக்கக் கூடாதென்று விரும்பினார். காந்தியார் அவர்கள் இறந்தபின் அவர் எழுதியவைகளும் எரிக்கப்பட வேண்டுமென்றும், அவர் செய்த செயல்கள் மட்டும் நிலைத்தால் போதும் என்றும் விரும்பினார். காந்தி அவர்கள் எழுதிய புத்தகங்களில் தொழிலாளர் பிரச்சினைகள், கூலி நிர்ணயம், தொழிற்சங்கத்தின் வேலைகள், கூட்டுப் பேரத்தின் அவசியம், வேலை நிறுத்தத்தின் நன்மை தீமைகள், நிர்வாகத்தில் தொழிலாளர்கள் பங்கேற்றல், தொழிலாளர்களுடைய கடமைகள் இவைகளைப் பற்றிக் கூறியுள்ளார்.

காந்தியார் தொழிற்சங்கத்தைப்பற்றி என்ன கூறுகின்றார் என்பதைத் தெரிந்து கொள்வதற்கு முன் காந்தியாரின் அடிப்படைத் தத்துவத்தைப் பார்ப்போம். காந்தியாருக்கு உண்மையும் (Truth) அகிம்சையும் (Non-violence) ஆரம்பமும் முடிவுமாகும் (Truth and non-violence are the alpha and omega of Gandhism) மனித வாழ்க்கையில் இவை இரண்டும் இல்லை என்றால் அது அநீதி என்று கூறுகின்றார். சமூகத்தில் அநேக அநீதிகள் இருந்ததால் புதிய சமூகத்தை உருவாக்க உண்மை, அஹிம்சை வழிகளைப் பின்பற்றினார். அவர் உருவாக்கும் சமூகத்தில் புதிய மனிதன் காணப்படுவான். அப்படி ஏற்படும் புதிய சமூகத்தைத் தான் 'சர்வோதயம்' என்று கூறுகின்றோம். இதன் அறைகூவல் 'எல்லோருக்கும் ஒருவன், ஒருவனுக்காக எல்லோரும்' (all for one and one for all) என்பதாகும்.

அந்தக் குறிக்கோளை அடைவதற்கு காந்தி பின்பற்ற வேண்டிய வழிகளைக் கூறுகிறார். அந்த வழிகள் உண்மை, அஹிம்சை என்பன. காந்திக்கு இலக்குகளும் முடிவுகளும், அதை அடையும் வழிகள் இரண்டும் ஒன்றுதான். இலக்குகள் எவ்வளவு உயர்ந்ததாக

இருக்கின்றதோ அதைப்போலவே வழிகளும் உயர்ந்தவையாக இருத்தல் வேண்டும். நாட்டில் இருக்கும் அரசியல், சமுதாய அநீதிகளை ஒழிக்க காந்தியார் பின்பற்றிய வழி உண்மையாகும். தொழிற்சாலையில் இதன் ஒத்த பகுதி வேலைநிறுத்தம் ஆகும்.

மகாத்மா காந்தியை முதன் முதல் இந்தியாவின் தொழில் தலைவர் என்று அழைத்தனர். இந்தியாவில் நவீன தொழிற்சங்கம் ஆரம்பித்த பெருமையும் இவரையே சாரும். தென் ஆப்பிரிக்காவில் இருந்தபொழுது காந்தியாருக்கும் அங்கிருந்த ஒரு தொழிலாளிக்கும் தொடர்பு ஏற்பட்டது. அதிலிருந்து தொழிலாளிகளுக்கும் அவருக்கும் நெருங்கிய தொடர்பு உண்டாயிற்று. தொழிலாளி ஒருவனுடைய வாழ்க்கை அதாவது, நிலத்தை உழுபவன், கைவினைஞன் ஒருவன் ஆகியோரின் வாழ்க்கை வாழக் கூடியதாகும் என்று அவர் நம்பினார். இறுதிவரையில், உழைப்பின் உயர்வில் அவர் உயர்ந்த மதிப்பு வைத்திருந்தார்.

காந்தியார் உற்பத்தியில் உழைப்பின் முக்கியத்துவத்தை உணர்ந்தார். தொன்மைப் பொருளியல்வாதிகள் போலக் காந்தியாரும் உழைப்புதான் செல்வத்திற்கு மூலகாரணம் என்றார். உழைப்பு இல்லாமல் தங்கமும் வெள்ளியும் எதற்கும் உதவாது. ஏழைகளின் ஒத்துழைப்பு இல்லாமல் பணக்காரர்கள் தங்கள் செல்வத்தை அதிகரிக்க முடியாது. தொழிற்சங்க இயக்கத்தினைப் பொறுத்தமட்டில், அது ஓர் அறக்கட்டளை என்று கருதினார். காந்தியார் இயந்திரங்களைப் பயன்படுத்துவதை விரும்பவில்லை. அதாவது இயந்திரங்களை உபயோகிப்பதால் வேலையின்மை ஏற்படுமானால் அதை அவர் எதிர்த்தார். வேலை வாய்ப்புகளை இயந்திரங்கள் பாதிப்பதில்லை என்றால் அதை அவர் எதிர்க்கவில்லை. இயந்திரங்கள் உற்பத்தியைப் பெருக்குவதோடு மட்டுமல்லாமல் தொழிலாளியின் திறமையையும் அதிகரிக்கச்செய்கிறது ஆனால், தொழிலாளி இயந்திரத்திற்கு அடிமையாகக் கூடாது. தொழிற்சங்கங்கள் தொழிலாளிகளின் வாழ்க்கையைத் தொழிற்சாலைக்கு உள்ளேயும் வெளியேயும் உள்ளடக்க வேண்டும் என்று கூறினார். தொழிற்சங்கங்கள் தொழிலாளிகளை அறிவுடையவர்களாக்கி அவர்களை அடிமையாக இருப்பதற்குப் பதில் உழைப்பின் தலைவனாக மாற்றவேண்டும்.

தொழிலாளிகளும் முதலாளிகளும் சமாதானமாகப் பிரச்சினைகளைத் தீர்த்துக் கொள்ளவேண்டுமென்கிறார். அப்படித் தீர்க்க முடியவில்லை என்றால் மூன்றாவது மனிதர் (third party) சமாதானம் செய்யலாம். நடுவர் என்ன தீர்மானம் செய்கிறாரோ அதை

இரு சாராரும் ஏற்றுக் கொள்ளவேண்டும். நடுவர்கள் கூறும் தீர்ப்பை முதலாளிகள் ஏற்றுக் கொள்ளவில்லை என்றால் தொழிலாளர்கள் அஹிம்சை முறையில் வேலைநிறுத்தம் செய்யலாம். இது நீதிக்காகச் செய்யப்படும் வேலைநிறுத்தம். நீதிக்காக வேலைநிறுத்தம் செய்வது தொழிலாளியின் உரிமையாகும். வேலை நிறுத்தம் நீண்ட நாள் நீடிக்கும் என்றால் அதற்குத் தொழிலாளர்கள் தயாராக இருக்கவேண்டும். எந்த வேலைநிறுத்தமும் அதிக நாள் நீடிக்கும்பொழுதுதான் வெற்றியுடன் முடிகிறது. காந்திய முறையில் வேலைநிறுத்தம் செய்தால் அங்குத் தோல்வியே ஏற்படாது. அவ்வாறான வேலைநிறுத்தம் செய்வதற்கு முன் தொழிலாளர்கள் சில நிபந்தனைகளை மேற்கொள்ள வேண்டும்.

அவையாவன :

1. வேலைநிறுத்தத்தின் காரணம் நியாயமானதாக இருக்க வேண்டும்.

2. தொழிலாளர்களிடையே ஒற்றுமை இருத்தல் அவசியம்.

3. வேலைநிறுத்தம் செய்பவர்கள் வன்முறையைப் பயன் படுத்தக் கூடாது.

4. கருங்காலிகளை அவர்கள் தாக்கக்கூடாது.

5. தொழிலாளர்கள் வேலைநிறுத்த காலத்தில் பொது மக்களின் சந்தாவையோ அல்லது தர்மத்தையோ நம்பி இல்லாமல் வேறு வேலை செய்து அவர்களைக் காப்பாற்றிக் கொள்ள வேண்டும்.

6. வேலைநிறுத்தம் நீடிக்கும்வரை அவர்கள் உறுதியுடன் (firm) இருத்தல் தேவை.

7. வேலைநிறுத்த காலத்தில் வேறு ஆட்களைக் கொண்டு வேலை நடக்குமானால் வேலைநிறுத்தம் ஒரு பரிகாரம் அன்று. குறைந்த கூலியும், அநீதியும் இருக்கும்பொழுது பதவி விலகுதல் செய்வதுதான் பரிகாரம்.

8. சங்கத்தின் அனுமதி இல்லாமல் தொழிலாளர்கள் வேலை நிறுத்தம் செய்யக்கூடாது.

9. வேலைநிறுத்தம் செய்வதற்குமுன் மாற்ற முடியாத குறைந்த அளவுத் தேவைகளை விளம்பரப்படுத்த வேண்டும்.

பொதுப் பயன்பாட்டுத் துறைகளில் (Public Utilities) வேலை நிறுத்தம் செய்வதைக் காந்தியார் எதிர்த்தார். இரங்கல் வேலை நிறுத்தத்திற்கு எதிராக அவர் இருந்தாலுங்கூட, 1942ஆம் ஆண்டின் 'வெள்ளையனே வெளியேறு' என்ற இயக்கத்தில், அதற்கு ஆதரவாக இருந்தார்.

காந்தியார் தொழிலாளர்களுக்குக் குறைந்த அளவு வாழ்க்கைக் கூலியாவது அளிக்கவேண்டும் என்கிறார். வாழ்க்கைக் கூலியா அல்லது குறைந்த கூலியா என்பதைப்பற்றி அவர் கவலைப்படவில்லை. குறைந்த கூலி என்று கூறினால் அது இனிமையாக இருக்குமென்றால் அதையே பயன்படுத்தலாம். ஆனால், காந்தியார் வாழ்க்கைக் கூலி என்பதுதான் சரியாகப் பொருந்தும் என்று கூறுகின்றார். ஒரு தொழிலாளி எந்த மாதிரி வாழ்கின்றானோ அதைப் பொறுத்துதான் அவன் திறமையும் அமைகிறது. திறமை அதிகமாக இருந்தால் இலாபமும் அதிகரிக்கின்றது.

மூலதனம் வைத்திருப்பவர்களும் தொழிலாளியும் ஒரு குடும்பத்தைச் சார்ந்தவர்கள். மூலதனம் தொழிலாளர்கள் நன்மைக்கான ஓர் அறக்கட்டளை (trustee). தொழிலாளியும், மூலதனம் வைத்திருப்பவர்களும் ஒருவருக்கொருவர் உதவிசெய்ய வேண்டும். மூலதனம் தொழிலாளர்களின் நலனுக்காகப் பயன் படுகிறது. தொழிற்சாலையிலும் சர்வோதயம் நிலவுகிறது. அதாவது ஒரு தனிமனிதன் அமைப்பில் முதலாளியின் எண்ணம் தொழிலாளியின் நன்மைக்கு மாறாக இருப்பதில்லை. ஒரு தொழிற் சாலையில் பங்குதாரர்கள் எவ்வளவு முக்கியமோ அவ்வளவு தொழிலாளர்களும் அவசியமானவர்கள் என்பதை உணர்ந்தால் அவர்களிடையே தகராறு ஏற்படாது. தொழிலாளர்கள் தொழிற் சாலை நிர்வாகத்தில் பங்கு ஏற்கவேண்டும். தொழிலாளர்களும் பங்குதாரர்களும் சமம் என்றால் தொழிலாளர்களுக்கும் தொழிற் சாலையின் அன்றாட நடவடிக்கைகளைப்பற்றி தெரிந்திருக்க வேண்டும். முதலாளிகள் தொழிலாளர்களை உண்மையான சொந்தக்காரர்களாகக் கருதவேண்டும். ஆனால், முதலாளிகள் தாங்கள்தான் தொழிற்சாலையை உண்டு பண்ணுவதாக நினைத்துக் கொள்ளுகின்றனர். R. J. சோமன் கருத்துப்படி அறக்கட்டளைக் கோட்பாட்டின்படி (The Theory of Trusteeship Portilates) புதிய சமுதாயத்தின் தேவைகளுக்குத் தகுந்தாற்போலத் தனிச் சொந்தக் காரர்களாக இருப்பவர்கள் அவர்களுடைய உரிமைகளை விட்டுக் கொடுக்க முன் வருகின்றனர். உண்மையும் அஹிம்சையும்

பின்பற்றப்படுவதால் இந்தக் கோட்பாடு பிழை இல்லாதது என்று காந்தியார் கூறுகின்றார். காந்தியாரின் அறக்கட்டளைக் கோட்பாடு (Trusteeship) உண்மை நிலையை மறைப்பதற்கு அன்று. எல்லாக் கோட்பாடுகளையும்விட இது நிலைத்திருக்கும். தத்துவ ரீதியிலும் சமயரீதியிலும் அது அங்கீகாரம் பெற்றது. செல்வந்தர்கள் தங்கள் பணத்தை விட்டுக் கொடுக்க மனமில்லை என்றால் கோட்பாடு தப்பு என்று கூறமுடியாது. அது செல்வந்தர்களின் பலஹீனத்தைக் காட்டுகிறது. வேறு எந்தக் கோட்பாடும் அஹிம்சை முறையில் இணைந்து செல்வது கிடையாது.

அறக்கட்டளைக் (Trusteeship) கோட்பாட்டினைச் செயல்படுத்த மூன்று படிகள் (steps) உள்ளன.

1. செல்வந்தர்களைச் செல்வத்தை விட்டுக் கொடுக்கும்படி தூண்டுதல்.

2. அரசாங்கச் சட்டம்.

3. தேசியமய மாக்குதல்.

தொழிலாளர்கள் தன்னடக்கம், ஒழுங்கின் மூலம் மற்றவர்கள் நம்பிக்கைக்கு உரியவர்களாக நடந்துகொள்ள வேண்டும். தொழிற்சங்கங்கள் தொழிலாளர்களின் ஒழுங்கு, கல்வி வளரப் பாடுபட வேண்டும். மூலதனம் தொழிலாளியின் வேலைக்காரனாக இருக்கவேண்டுமே ஒழிய அவன் எஜமானனாக இருக்கக் கூடாது. தொழிலாளி அவன் கடமையை உணர்ந்து செயல்படவேண்டும். அதிலிருந்துதான் அவன் உரிமைகள் பின் தொடருகின்றன.

அசோக்மேத்தா (Ashok Mehtha)

நுகர்வற்ற அல்லது குறை நுகர்வுக் கோட்பாடு (This is Under Consumptionist or Non-consumptionist Theory of Trade Unionism) : அசோக் மேத்தா ஜெயப்பிரகாஷுடன் இந்திய தேசிய இயக்கத்தில் வேலை செய்தவர். அசோக் மேத்தா திட்டக்குழுவின் துணைத்தலைவராக இருந்தவர். இந்திய சம உடைமை இயக்கத்தில் ஜெயப்பிரகாஷுக்கு மிகவும் துணையாக இருப்பவர். இவர் 'பின்தங்கிய நாடுகளில் தொழிற்சங்கத்தின் பங்கு' (The Job

of the Trade Union in Under Developed) என்ற புத்தகம் எழுதியுள்ளார். இவர் எழுதிய வேறு சில புத்தகங்களிலிருந்தும் இவருடைய தொழிற்சங்கக் கோட்பாட்டினைப்பற்றி அறியலாம்.

பின்தங்கிய நாடு முன்னேற நாட்டில் தொழிற்சாலைகளை அமைக்கவேண்டும். அதற்கு மூலதனம் தேவை. வெளிநாட்டிலிருந்தும் உள்நாட்டிலிருந்தும் மூலதனத்தை அதிகரிக்கலாம். தொழிலாளர்களும் தங்கள் பங்கினைச் செய்யவேண்டும். அதாவது தொழிலாளர்கள் குறைவாக நுகரலாம். அல்லது இப்பொழுது இருப்பதுபோல நுகராமலே இருக்கலாம். வளரும் நாடுகளில் மூலதனத் திரட்சி, சேமிப்பு மூலமாக ஏற்படும். இந்த மூலதனத்தை நாட்டின் முன்னேற்றத்திற்காகச் செலவிடலாம். அந்தச் சமயத்தில் தொழிற்சங்கங்கள் தொழிலாளர்களின் கூலியை உயர்த்தப் பாடுபடுகின்றன. முன்னேறிய நாடுகளில் தொழிற்சங்கங்கள் அதிகமான கூலி கேட்பதனால் பாதகமில்லை. ஆனால், வளரும் நாடுகளில் அதிகக் கூலி கேட்பதற்கு நியாயமில்லை. தொழிலாளர்கள் தங்கள் தேவையைக் குறைத்துக் கொண்டு நாட்டு உற்பத்தியைப் பெருக்கப் பாடுபட வேண்டும். தொழிற்சங்கங்கள் தொழிலாளர்களின் உற்பத்தித் திறனை அதிகரிக்கப் பாடுபடவேண்டும். நாட்டின் மொத்த உற்பத்தி பெருகினால் மூலதனம் அதிகரிக்கும். அதைக்கொண்டு தொழிற்சாலைகளை விரைவாக அமைக்க முடியும். மாநிலங்கள் ஒத்துழைப்பதன் மூலம் அவரவர் இலக்குகளைக் குறிப்பிட்ட காலத்தில் அடைய முயற்சிக்க வேண்டும். அரசியல் சங்கங்கள் குறைவாக இருக்குமேயானால் பின் தங்கிய நாடு முன்னேறிய நாடாக மாறுவது எளிது. நாடு வளரும்பொழுது தொழிற்சங்கங்கள் நுகருவதைவிட உற்பத்தியைப் பெருக்க வேண்டும் என்பதுதான் இவருடைய தொழிற்சங்கக் கோட்பாட்டின் உட்கருத்தாகும்.

வளருகின்ற நாடுகளில் தொழிலாளர்கள் பொருளாதார முன்னேற்றத்திற்காகத் தங்கள் நலனை விட்டுக் கொடுக்க வேண்டும். மூலதன அதிகரிப்பும் தொழிற்சாலை வளர்ச்சியும்தான் நாட்டிற்குத் தற்போது தேவையானது. தொழிற்சங்கங்கள் அரசாங்கத்துடன் ஒத்துழைத்து நாட்டில் முன்னேற்றத்தைக் கொண்டுவந்து சமஉடைமைக் கொள்கைகளைப் பரப்ப உறுதுணையாக இருக்க வேண்டும். விளம்பரத்தின் மூலமாகத் தொழிலாளர்களின் உற்பத்தியை அதிகரிக்க முடியாது. தொழிலாளர்கள் அனாவசியமான செலவு செய்வதைத் தவிர்த்துச் சிறு சேமிப்புகளைப் பெருக்குவதன் மூலம்

தான் உற்பத்தி பெருகும். அதனல் தொழிற்சங்கங்கள் நுகர்வைக் கட்டுப்படுத்தவும் உற்பத்தியைப் பெருக்கவும் முன்வர வேண்டும்.

பின் தங்கிய நாடுகளில் தொழிற்சாலை அதிகரிக்கும்பொழுது நகரங்களும் வளருகின்றன. தொழிலாளர்கள் நகரத்தில் வாழ்வதற்குத் தங்களைப் பக்குவப்படுத்திக் கொள்ள வேண்டும். தொழில்மயம் அடைந்திடத் தேவையான ஈடுபடுத்தப்பட்ட உழைப்பினை உருவாக்குவதற்கு இது துணை புரிகின்றது.

9. தொழிற்சங்கமும் கூலியும்

(Trade Unionism and Wages)

இங்கிலாந்து

தொழிற்சங்கத்தின் சிறப்பியல்புகள் : முதலாளித்துவக் கூலி முறையின்கீழ் தொழிற்சங்கங்கள் உருவாகின்றன. தொழிலாளர் களின் குறைகளை நீக்கவும், அவர்களின் பொருளாதார நிலையை உயர்த்தவும் தொழிற்சங்கங்கள் பாடுபடுகின்றன. தொழி லாளர்கள் ஒன்று சேராமல் தனித்தனியே இருப்பார்களேயானல் அவர்களின் குறைகளை எடுத்துச் சொல்லமுடியாது. கூட்டுப்பேரம் இந்தக் குறையைத் தவிர்க்கிறது. அதன் மூலம் தொழிலாளர் களின் அளிப்பு நிலையை உயர்த்தி எல்லோரும் சீரான கூலி பெறப் பாடுபடுகின்றனர். 15ஆவது 16ஆவது நூற்றாண்டுகளில் சில குறிப்பிட்ட வேலைகளில் தொழிற்சங்கங்கள் இருந்து வந்தன.

பழையகாலத்தில் தோன்றிய சங்கங்கள் எல்லாம் பெரும் பாலும் தொழில் கிளப் (Trade Club) ஆகவே இருந்து வந்தன. அங்கு அவர்கள் அந்தந்த இடத்தில் இருந்த பழக்கவழக்கங் களையும் சடங்குகளையும் பின்பற்றி வந்தனர். மான்செஸ்டரில் இருந்த கல் தொழிலாளர்கள் சங்கத்தில் தகராறு செய்பவர் களையும், குடிகாரர்களையும் அங்கத்தினர்களாகச் சேர்ப்பது கிடையாது. 'மற்ெறாரு சங்கத்தில் குடிப்பவர்கள் சத்தியம் செய்பவர்கள், ஓய்வு நாளைக் கடைப்பிடிக்காதவர்களைச் சங்கத்தி லிருந்து விலக்கினர்.'[1] படிப்படியாக ஒவ்வொரு தொழிலிலும் சங்கங்கள் உருவாக ஆரம்பித்தன. 1824ஆம் ஆண்டுவரை இவ்வாறு சங்கங்கள் ஆரம்பிப்பது சட்ட விரோதமானது என்று

[1] R. W. Portage – The Builders History.

கூறிவந்தனர். முதலாளிகள் வேலைநிறுத்தம் செய்பவர்களை வெளியேற்றப் போலீசின் உதவியை நாடினர். ஆனால், தொழிலாளர்கள் நாசவேலையிலும் வன்முறையிலும் ஈடுபடலாயினர். முதலில் தொழிற்சங்கங்கள் வட்டாரச் சம்பந்தப்பட்டவைகளாகவே இருந்து வந்தன. பிறகு சில தலைவர்கள் ஒன்றுசேர்ந்து பல இடங்களில் இருந்த சங்கங்களிலிருந்து பணத்தை ஒன்று சேர்த்துப் புதிய சங்கங்கள் ஆரம்பித்தனர். அதைப் 'புதிய மாதிரி' (The New Model) என்று அழைத்தனர். பின்னர் அதைப் 'பழைய சங்கம்' (The Old Unionism) என்றும் அழைத்தனர்.

பழைய சங்கம்: 1850ஆம் ஆண்டு எல்லாப் பொறியியல் வல்லுநர்களும் ஒன்றுசேர்ந்து ஒரு சங்கத்தை ஆரம்பித்தனர். இதில் தேர்ச்சிபெறாத தொழிலாளர்களை அங்கத்தினர்களாகச் சேர்க்கவில்லை. அதன்மூலம் எஞ்சினீயர்கள் உழைப்புச் சந்தையில் தங்கள் உழைப்பைக் கிடைத்தற்கு அரியதாக்கித் தங்களுக்கென்று சிறந்த இடத்தைப் பிடித்துக்கொண்டனர். தங்களுடைய உழைப்பை அதிகமான விலைக்கும் விற்றனர். 1857ஆம் ஆண்டு பிளின்ட் கண்ணாடி செய்யும் (Flint Glass Makers) சங்கத்தில் 'தேவையைவிட அதிகமான பொருள் சந்தையில் அளிக்கப் பட்டால் அதன் விலை குறைகிறது; அது உழைப்பாக இருந் தாலும் இயற்கையாக ஏற்படக் கூடிய விளைவு அதுதான்' என்று கூறினர். 1854ஆம் ஆண்டில் ஓய்வு பெறும் காரியதரிசி 'அதிக மான உழைப்பைச் சந்தையிலிருந்து வெளியேற்றுவதன் மூலம் உன்னுடைய கூலியை நல்லதாக அமைத்துக்கொள்'[2] என்று கூறினார். டப்ளின் கூப்பர் (Dublin Cooper) கார்க் ஸ்டோன் மேசன் (Cork Stone Mason) வெளியிலிருந்து வேலை தேடி வருபவர் களுக்கு வாரத்திற்கு ஒரு ஷில்லிங் வரி விதித்தனர். தொழிலில் மந்தம் ஏற்படும்பொழுதோ அல்லது வேலையின்மை காணப் படும்பொழுதோ வரியின் மூலம் சேர்ந்த பணத்தில் பாதியை வெளியிலிருந்து வருபவர்களுக்குத் திரும்பிச் செல்லச் செலவுக்குக் கொடுப்பதற்குப் பயன்படுத்தினர். ஒவ்வொரு தொழிலிலும் வேலை கற்றுக்கொள்பவர்கள் எத்தனைபேரை வைத்துக்கொள்ளலாம் என்பதற்கு அளவு இருந்தது. ஷெபீல்ட் வெட்டுக்கருவி தொழிலில் அங்கு வேலை செய்பவர்களின் மகன்களையே வேலை கற்றுக்கொள்ள அமர்த்தினர். தொழி லாளர்கள் தங்கள் நலன்களுக்காக நட்பு நல நிதி (Friendly Benefit Funds) ஆரம்பித்துப் பணம் சேர்த்துவைத்து வேலையில்லாத நாட்களிலும், விபத்து அல்லது நோய் ஏற்படும்பொழுதோ,

[2] Webb – History of Trade Unionism, p. 201.

வயதான காலங்களிலோ அதைப் பயன்படுத்திக்கொண்டனர். தொழிற்சாலைகளும் இயந்திரங்களும் பெருகியபின் திறமை பெற்ற தொழிலாளர்களின் தேவை குறைந்துவிட்டது. இயந்திரங்களை இயக்குவதற்குத் தேவையான பயிற்சி கடினமானதன்று. திறமையற்ற தொழிலாளர்களும் நாளடைவில் திறமையுள்ளவர்களாக மாறிவிடுகின்றனர்.

புதிய சங்கம் (New Unionism): 19ஆம் நூற்றாண்டின் இறுதியில் புதிய சங்கங்கள் பல தோன்றின. ஒருங்கிணைந்த திறன் தேர்ச்சி பெற்ற தொழிலாளர்கள் என்ற நான்காவது அமைப்பின் கீழே வெளியேற்றப்பட்ட திறன் தேர்ச்சியற்ற தொழிலாளர்கள் என்ற ஐந்தாவது வகையான (fifth state) ஒரு படியும் உண்டு என்று 20 ஆண்டுகளுக்கு முன்பு பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பில் பேசும்போது ஒருவர் குறிப்பிட்டார். (Twenty years previously a speaker at a Conference of the Working Men's International had suggested that the growth of craft unions might create a fifth state—the out cast unskilled workers—beneath the fourth state of the organised skilled artisans).

தொழிற்சங்கமும் அரசாங்கமும் (Trade Unions and the State): கூட்டுப் பேரத்தின் மூலம் தொழிலாளர்கள் ஒரு முடிவுக்கு வரவில்லை என்றால் அவர்கள் வேலைநிறுத்தத்தை ஒரு கருவியாகக் கையாளுகின்றனர். முதலாளிகள் தொழிலாளர்களின் கோரிக்கைகளுக்கு இணங்க மறுக்கலாம். தொழிலாளர்களும் முதலாளிகளின் கோரிக்கைக்கு இணங்க மறுக்கக்கூடும். இதனால் வேலைநிறுத்தம் ஏற்படும். முதலாளிகள் வேறு இடத்திலிருந்து தொழிலாளர்களைக் கொண்டுவருவதன் மூலமோ, அல்லது தொழிற்சங்க உறுப்பினர் அல்லாதவர்களைக் கொண்டோ வேலை நடத்த முடியும் என்றால் வேலைநிறுத்தம் முறிந்து விடுகிறது. தொழிலாளர்களின் வெற்றி அவர்களிடத்தில் உள்ள பணத்தைப் பொறுத்திருக்கிறது. அவர்களிடத்தில் உள்ள பணம் செலவழிந்து பட்டினியாக இருக்கின்றனர் என்றால் முதலாளிகளுக்குப் பணிந்து வேலை செய்ய வருகின்றனர். ஆனால், வேலைநிறுத்தம் செய்பவர்கள் வெற்றியடைவதற்காகவே பாடுபடுகின்றனர். தொழிற்சங்கத்தில் அங்கத்தினர் அல்லாதவர்கள் வேலைக்குச் செல்லாமலிருக்க மறியல் (picketing) செய்வார்கள்.

1871, 1876ஆம் ஆண்டுகளில் கொண்டுவந்த சட்டம் சமாதான முறையில் மறியல் செய்யவேண்டுமென்று அறிவித்தது.

அதாவது வேலைக்குச் செல்பவர்களைப் பேச்சினாலோ அல்லது செய்கையினாலோ பயமுறுத்தக்கூடாது. 1901ஆம் ஆண்டு டேப் வேல் (Taff Wale) சிறையில் கொடுத்த தீர்மானத்தின்படி வேலை நிறுத்தம் செய்பவர்களில் யாராவது ஒருவர் சன்னலை உடைத்தாலும் அந்த நாட்டில் உள்ள சங்கம் அதற்கு உத்திரவாதமாக்கப் பட்டு அவர்களிடமிருந்து அந்த நஷ்டத்தை நீதிமன்றம் மூலம் ஈடுசெய்யமுடியும் என்றனர். இவ்வாறான தீர்மானம் கொண்டு வரப்பட்டதால் தொழிலாளர்கள் தங்களில் ஒருவரைப் பிரதிநிதியாகப் பார்லிமெண்டில் சுயேச்சை வேட்பாளராக நிறுத்தி அதன்மூலம் வேலைநிறுத்தம் செய்ய சட்டபூர்வமான அனுமதி பெறவேண்டுமென தொழிற்சங்கங்கள் நினைத்தன. இதனால் 1906ஆம் ஆண்டு லிபரல் கட்சி அரசு (Liberal Government) டேப் வேல் கேஸில் கொடுக்கப்பட்ட தீர்மானத்தை மாற்றி அமைத்தது.

தொழிற்சங்கங்கள் தங்கள் நோக்கங்களை நிறைவேற்றிக் கொள்ள நேரிடையாக அரசியல் நடவடிக்கைகளில் ஈடுபட்டவாயின. இதனால் அரசாங்கம் தொழிற்சங்கங்கள் காரியத்தில் தலையிட்டு, குறைவான கூலி கொடுக்கப்பட்டவர்களுக்கு உயர்த்தி, பொதுவாக மாதிரி வீதம் (Standard Rate) கொண்டுவந்தது; இதன் மூலம் சட்டப்படி குறைந்த அளவுக் கூலி நிர்ணயிக்கப் பட்டது.

சீர்திருத்த புரட்சிகரமான தொழிற்சங்கங்கள் (Reformist vs Revolutionary Trade Unionism)

புதிய தொழிற்சங்கங்களின் சமுதாயக் கோட்பாடுதான் இங்கிலாந்து நாட்டில் அரசாங்கச் சம உடைமை என்று அழைக்கப் பட்டது. ஐரோப்பிய சோஷலிச வட்டாரங்களில் சீர்திருத்த இயக்கம் என்று அழைக்கப்பட்டது. கூலி முறையின் கீழ் இரண்டு வகுப்பினர் இருந்தனர். அதாவது நிலம் படைத்தவர், நிலம் இல்லாதவர். இவர்கள் இருவரும் ஒன்றாக வாழ்ந்தனர். ஆனாலும் அரசாங்கம் உழைப்புச் சந்தையில் தலையிட்டுத் தொழிலாளர்களின் வாழ்க்கைத் தரத்தை உயர்த்துவதற்காகச் சட்டங்கள் கொண்டு வந்தது.

போருக்குப் பிறகு ஐரோப்பாவில் தொழிலாளர்களின் வாழ்க்கை நலத்தை உயர்த்த வேண்டும் என்று அறிவித்ததைத் தான் புரட்சித் தன்மை என்று கூறுகின்றோம். தொழிற்சங்கங்கள் கூலிமுறைக்கு எதிராகப் போராடி நிலம் படைத்தவர்களிடமிருந்து

தொழிற்சாலைகளைக் கட்டுப்படுத்தும் அதிகாரம் தொழிலாளர்களுக்கு அளிக்கப்பட வேண்டும் என்று கூறின. தொழிலாளர்களின் வாழ்க்கைத்தரத்தை உயர்த்துவதற்காகத் தொழிற்சங்கங்கள் பாடுபடும்பொழுது கூலி முறையின்கீழ் எவற்றைச் சாதிக்கமுடியுமோ எது நியாயமானதோ அதைச் செய்ய வேண்டும். ஒவ்வொரு முறையும் ஒப்பீட்டுக் கூலியில் முன்னேற்றம் வேண்டும் என்று கூறும்பொழுது தொழிலாளர்கள் ஏற்றுக்கொண்ட வாழ்க்கைத்தரத்தை எதிர்ப்பதாக உள்ளது. தொழிற்சங்கங்கள் அதை வற்புறுத்தும்பொழுது நிலம் படைத்த வகுப்பினர் பல தடைகளை ஏற்படுத்துகின்றனர். இதனால் நிலம் படைத்த வகுப்பினரை ஒழிப்பதற்காகத் தொழிலாளர்கள் புரட்சிகரமான செயல்களில் ஈடுபடுகின்றனர். சில நாடுகளில் பழைய சீர்திருத்தச் சங்கங்களுக்கு எதிராகப் புதிய சங்கங்கள் ஏற்படலாயின. ஆனால், கடந்த சில வருடங்களில் அவைகள் ஒன்றாகச் சேர்க்கப்பட்டுள்ளன.

தொழிலாளர்கள் கட்டுப்பாடு (Workers Control)

தொழிற்சாலையைத் தொழிலாளர்கள் கட்டுப்படுத்துவது என்று கூறும்பொழுது தொழிற்சங்கங்கள் வேறுபட்ட கருத்தினைக் கொண்டதாக உள்ளன. கூலி பெறுபவர்கள் தொழிற்சாலைகளைக் கட்டுப்படுத்தலாமா கூடாதா என்பதைப்பற்றி முதலாளிகளும் தொழிலாளர்களும் பேசி இருக்கின்றனர். முதலாளிகள் தொழிற்சங்கங்களின் முக்கியத்துவத்தை அறிந்து அவர்களுடன் பேசத் தயாராக இருந்தாலும் தேர்ந்தெடுக்கப்பட்ட வேலைக் குழு அமைப்பதைச் சிபாரிசு செய்கின்றனர். அதன் மூலம் தொழிலாளர்கள் விசுவாசமுள்ளவர்களாக இருக்க முடியும் என்று நினைக்கின்றனர். தொழிலாளர்களால் தேர்ந்தெடுக்கப்பட்ட அந்தக் குழு அவர்களின் குறைகளை நிர்வாகத்தினருக்கு எடுத்துச் சொல்வார்கள். சில நேரங்களில் இந்தக் குழுக்கள் தொழிலாளர்களின் நலனை அதிகரிக்கச் கூடிய முக்கியமான காரியங்களைக் கட்டுப்படுத்தும் அதிகாரத்தினைப் பெறுகின்றனர்.

போர்க்காலத்தில் அரசாங்கத்தால் நியமிக்கப்பட்ட விட்லே கமிட்டி (Whitley Committee) யின் பரிந்துரையின்படி 1920ஆம் ஆண்டுவரை ஆயிரத்திற்கும் மேலான வேலைக் குழுக்கள் அமைக்கப்பட்டன. ஆனால், அந்தக் குழுக்கள் இப்பொழுது மறைந்துவிட்டன. ஜெர்மனி நாட்டில் 1920லிருந்து 1932ஆம் ஆண்டுக்குள் வேலைக் குழுக்கள் அமைப்பதைச் சட்டப்படி கட்டாயப்படுத்தினர். அநேகமாகத் தொழிற்சங்கங்கள் தங்கள் நபர்களை

நிறுத்தி வேலைக் குழுவை அதிகாரம் செலுத்தி வந்தனர். சில இடங்களில் முதலாளிகள் இந்த வேலைக் குழுவைக் கூட்டுப் பேரத்தில் பிளவை உண்டாக்குவதற்காகப் பயன்படுத்தினர்.[3]

மற்றப் பொருள்களை விற்பதுபோல உழைப்பை விற்கமுடியாது. உழைப்பை விற்ற பிறகு அது எப்படிப் பயன்படுத்தப்படுகிறது என்பது முக்கியமாகும். சாதாரணச் சூழ்நிலையில் நல்ல கூலி என்று நினைப்பது ஆபத்தான, உடலுக்குக் கெடுதி விளைவிக்கும் வேலைகளில் குறைவானதாக மாறிவிடும். பருத்தித் தொழிற்சாலைகளில் அதிகமான நீராவி இருந்தால் அவர்கள் வேலை செய்யவேண்டிய அவசியம் இல்லை. தொழிற்சங்கங்கள் வளர்ச்சி அடையும்பொழுது கூட்டுப் பேரத்தின் மூலம் தொழிலாளர்களின் நலன்களைப் பெருக்க முடிகின்றது.

கூட்டுப் பேரம் : கூட்டுப் பேரத்தின் மூலம் தொழிலாளர்கள் தொழிற்சாலைக் கைகோளைக் கட்டுப்படுத்துகின்றனர். முதலாளி தொழிலாளர் பிரதிநிதிகளுடன் பேசிப் பிரச்சினைகளைத் தீர்க்க முன்வரும்பொழுது தொழிற்சங்கங்களுக்கு இருக்கும் பேச்சு உரிமையை அங்கீகரிப்பது கிடையாது. அடுத்த கட்டம் தொழிற் சங்கங்கள் அங்கீகாரம் பெறும்பொழுது முதலாளிகளும் தொழி லாளர்களும் அடிக்கடி சந்திக்கின்றனர். கூட்டுப் பேரம் நன்றாக வளர்ந்திருக்கும்பொழுது முதலாளியும் தொழிற்சங்கப் பிரதிநிதி களும் ஒன்றுகூடி அங்கிருக்கும் பிரச்சினைகளுக்குத் தீர்வு காண்பார் கள். போருக்கு முன்னால் இரயில்வே நிறுவனங்கள் தொழிற்சங்கங் களை அங்கீகரிக்கவில்லை. அமெரிக்காவில் ரூஸ்வெல்ட் நிர்வாகத்தி லிருந்துதான் தொழிற்சாலைகளில் கூட்டுப்பேரம் முதல்நிலையை (first stage) அடைந்தது. இங்கிலாந்தில் முக்கியமான சில தொழில்களில் தகராறுகள் மோசமான நிலைமையை அடைவதற்கு முன்னால் அதாவது நான்காவது நிலையில் சமரசம் செய்யப் பேச்சு வார்த்தைகள் நிகழ்வதுண்டு. சில சமயங்களில் இரு சாராரும் உடன்படாத நிலையில் தகராறுகள் நேர்மையான நடுவரிடம் கொண்டு போகப்படும். நடுவர் கொடுக்கும் தீர்மானத்தை இரு சாராரும் ஏற்றுக்கொள்ளலாம் அல்லது மறுக்கலாம்.

சமரசமும் மத்தியஸ்தமும் (Conciliation and Arbitration)

இங்கிலாந்து நாட்டில் சமரசமாகப் பிரச்சினைகளைத் தீர்ப்பதை விரும்பினர். 1896ஆம் ஆண்டு சமரசச் சட்டத்தின்படி (Concilia-tion Act of 1896) சமரசம் மூலமாக ஏற்படும் தீர்மானங்களை

3 C. W. Guilleband—The Works Council, p. 62.

இரு சாராரும் ஏற்றுக்கொண்டால் அது பதிவு செய்யப்படும். இதில் ஏதேனும் தகராறு ஏற்பட்டால் அதைத் தீர்க்க நடுவரை அமைக்க வர்த்தகக் குழுவுக்கு அதிகாரம் உண்டு. 1919ஆம் ஆண்டுத் தொழிற்சாலை நீதிமன்றச் சட்டப்படி (Industrial Courts Act of 1919) நடுவர் நீதிமன்றம் (Arbitration Court) ஆரம்பித்துத் தகராறுகளைத் தாளுகவே கொண்டுசென்றனர். மேலும் தொழிலமைச்சர் விரும்பினால் நீதி விசாரணை செய்து தகராறின் உண்மைகளை வெளியிடலாம். கூட்டான தொழிற்சாலைகள் எங்கெல்லாம் இருக்கின்றதோ அங்கெல்லாம் நிலையான கூட்டுத் தொழிற்சாலைக் கவுன்சில் (Joint Industrial Council) அமைக்கப் பட்டு அதில் முதலாளிகளும் தொழிலாளர்களும் பங்கு பெற வேண்டும் என்று விட்லே கமிட்டி (Whitley Committee) அறிவித்தது. ஆனால், இந்தக் கவுன்சில்களை ஆரம்பிப்பதில் எந்த விதமான கட்டாயமும் இருக்கக்கூடாது. இங்ஙனம் கவுன்சில்கள் ஆரம்பிப்பதன் நோக்கம் என்னவென்றால் இவைகள் படிப் படியாகத் தொழிற்சாலையின் முக்கிய பிரச்சினைகளைப் பேசத் தொழிற்சாலையின் பாராளுமன்றமாக்கப்படவேண்டும். சமரசக் குழுக்கள் தகராறு நிகழும்போது மட்டுமல்லாமல் மற்ற நேரங்களிலும் அடிக்கடி கூடிக் கலந்தாலோசிப்பார்கள்.

குறைந்த கூலி
(Minimum Wages)

அரசாங்கத் தலையீடு (State Intervention)

தொழிற்சங்கங்கள் கூட்டுப் பேரத்தின் மூலம் அமைக்கும் நிலையான வீதம் (Standard rate) உண்மையில் குறைந்த அளவுக் கூலியாகும். அரசாங்கம் தலையிட்டுச் சட்டப்படி குறைந்த அளவுக் கூலி இவ்வளவுதான் கொடுக்கவேண்டும் என்று கூறும்பொழுது அதற்குக் குறைவாகக் கொடுத்தால் அது தண்டிக்கப்படத் தக்க குற்றமாகும்.

குறைந்த அளவுக் கூலியை அமல் படுத்தும் முறை பலதரப் பட்டதாக உள்ளது. முதலாவது ஒவ்வொரு தொழிற்சாலைக்கும் தனித்தனியே குறைந்த அளவுக் கூலி நிர்ணயிக்கலாம். இரண் டாவது தேசிய கமிஷன் (National Commission) தங்கள் பகுத்தறியும் குணத்தின் மூலம் பல தொழில்களுக்கு மாறுபட்ட

குறைந்த அளவுக் கூலியை நிர்ணயிக்கலாம். மூன்றுவதாக, சட்டப்படி நாடு முழுமைக்கும் இவ்வளவுதான் குறைந்த அளவுக் கூலி கொடுக்க வேண்டும் என்று கூறலாம். முதலாவது முறையின் கீழ் தொழிற்சாலையில் பலதரப்பட்ட நிலைகள் இருக்கும்பொழுது ஒப்பிட்டு நியாயக் கூலி மட்டத்தை நிர்ணயிப்பது கடினம். இரண்டாவது முறையில் பல தொழிற்சாலைகளில் இருக்கும் குறைவான கூலி ஏறத்தாழ ஒன்றுகவே இருக்கிறது. மூன்றுவது முறையின் கீழ் பாராளுமன்றத்தில் சட்டப்படி நிர்ணயிக்கப்படும் குறைந்த அளவுக் கூலி வளைந்து கொடுக்கக்கூடிய தன்மை உடையது அல்ல. கீழ்மட்டத் தொழிலாளர்கள் வேலை செய்யும் இடத்தில் அரசாங்கம் நிர்ணயிக்கும் கூலி அதிகமாகவும் மற்றத் தொழில்களில் கூலி குறைவாகவும் இருக்கும். முதல் முறை இங்கிலாந்து நாட்டில் பின்பற்றப்பட்டது. இரண்டாவது முறை கனடா, அமெரிக்கா, மேற்கு ஆஸ்திரேலியா, நியூசிலாந்து போன்ற நாடுகளில் காணப்படுகிறது. மூன்றுவது முறை நியூ சவுத் வேல்சில் (New South Wales) பின்பற்றப்படுகிறது.

வர்த்தகக் குழு முறை (Trade Board System)

1909ஆம் ஆண்டு வர்த்தகக் குழுச் சட்டப்படி கடின உழைப்புத் தொழில்களில் (Sweated Trades) இருக்கும் பிரச்சினைகளைத் தீர்க்க வேண்டுமென்று விரும்பினர். பொதுவாகக் கூலி மட்டத்தை உயர்த்துவதைவிட எந்தத் தொழில்களில் கூலி மிகக் குறைவாக இருக்கின்றதோ அங்கு நியாயமான கூலி நிர்ணயிக்க முயன்றனர். இந்தச் சட்டம் தையல் வேலை, அட்டைப்பெட்டி செய்யும் தொழில், இயந்திரத்தின் மூலம் சரிகை செய்தல், சங்கிலி செய்தல் போன்ற தொழில்களில் உபயோகப்படுத்தப்பட்டது. இந்தத் தொழில்களில் கூலி குறைவாக இருந்தால் அதை அதிகரிப்பதற்கு வர்த்தகக் குழுவிற்கு அதிகாரம் அளிக்கப்பட்டது. இந்த வர்த்தகக் குழுவில் குறிப்பிட்ட தொழிலின் தன்மையை அறிந்தவர்கள்தான் உறுப்பினராக இருந்தனர். அரசாங்கத்தின் நிலைமையை எடுத்துக் கூறப் பொருளாதார வல்லுநர்கள் சமூக சேவை புரிபவர்கள் அல்லது வழக்குரைஞர்கள் அந்தக் குழுவில் சேர்க்கப்பட்டனர். இந்தக் குழுவின் கடமை என்னவென்றல் நியாயமான குறைந்த அளவுக் கூலியை நிர்ணயிக்க வேண்டும். சில சமயங்களில் உதவிக் குழுக்கள் பல இடங்களில் அமைக்கப்பட்டு அவர்களின் தேசீயக் குழுவிற்குக் கூலியைப்பற்றிப் பரிந்துரை செய்வார்கள். ஆனல், தேசீயக் குழு எல்லோருக்கும் ஒரே அளவு குறைந்த கூலி கொடுக்கலாமா அல்லது வேறுபட்ட சூழ்நிலைகளில் மாறுபட்ட கூலி கொடுக்கலாமா என்பதை நிர்ணயம் செய்யவேண்டும். இந்தக் கூலி

விதத்தை வர்த்தகக் குழு (Board of Trade) வலியுறுத்தும் பொழுது குறிப்பிட்ட தொழிலுக்கு அது சட்டப்படி குறைந்த கூலியாகும். இங்கிலாந்தில் விவசாயம், நிலக்கரிச் சுரங்க வேலைகளில் குறைந்த அளவுக் கூலி சட்டப்படி கொண்டுவரப்பட்டது.

போர்க்காலத்தில் விட்லே கமிட்டியினர் வர்த்தகக் குழுவின் வேலைகள் பரவலாக்கப்பட வேண்டும் என்றனர். அதாவது கடின உழைப்புத் தொழிற்சாலைகளில் மட்டும் குறைந்த அளவுக் கூலி நிர்ணயிப்பதோடு அல்லாமல் ஒழுங்குபடுத்தப்படாத தொழில்களில் கூட்டுப் பேரத்திற்குப் பதில் வர்த்தகக் குழு செயல்பட வேண்டும். 1918ஆம் ஆண்டு வர்த்தகக் குழுச்சட்டப்படி தொழில் அமைச்சர் எந்தெந்தத் தொழில்களில் கூலி ஒழுங்காக இல்லை என்று நினைக்கின்றாரோ அங்கெல்லாம் பாராளுமன்றத்தின் அனுமதி இல்லாமல் வர்த்தகக் குழு செயல்படலாமென அறிவிக்கப்பட்டது. பல தொழிற்சாலைகளில் வர்த்தகக் குழுவின் செயல் பரவ ஆரம்பித்தவுடன் முதலாளிகள் 1922ஆம் ஆண்டுப் பொருளாதார மந்தம் ஏற்பட்டுப் பொருள்கள் விலை குறைந்த உடன் முறையிடு செய்ய ஆரம்பித்தனர். இதனால் அரசாங்கம் விஸ்கவுண்ட் கேவ் (Viscount Cave) என்பவரின் தலைமையில் விசாரணைக் குழு ஒன்றை அமைத்தனர். 1922ஆம் ஆண்டு இந்தக் குழு, வர்த்தகக் குழு சில நடவடிக்கைகளைக் குறைத்துக் கொள்ள வேண்டும் என்றும் கூறியது. அதன்படி வர்த்தகக் குழுவின் செயல்கள் குறைக்கப்பட்டு 1933ஆம் ஆண்டு மொத்தம் 47 வர்த்தகக் குழுக்கள்தான் இருந்தன.

குறைந்த கூலிப் பிரச்சினைகள்
(Minimum Wage Problems)

துண்டு விதப்படி (1) வேலை செய்பவர்களுக்குக் குறைந்த கூலி நிர்ணயிப்பது கடினம். அப்படி என்றால் 'துண்டு' (piece) என்ன என்பதை விளக்க வேண்டும். ஒவ்வொரு தொழிலுக்கும் துண்டு என்ன என்பதை விளக்குவது இயலாத காரியம். மாறாக, ஒரு மணி நேரம் துண்டு வேலை செய்பவருக்கு இவ்வளவு பணம் கொடுக்க வேண்டும் என்று நிர்ணயிக்கலாம். ஆனால், மெதுவாக வேலை செய்பவன் (slow worker) ஒருமணி நேரத்தில் குறைந்த அளவுக் கூலியைச் சம்பாதிக்க முடியுமா என்றால் முதலாளி அவனுக்குச் சார்ந்த கூலியைக் கொடுப்பதை விட அவனை வேலையிலிருந்து நீக்கி விடுவான். 1909ஆம் ஆண்டுச் சட்டப்படி 'சாதாரணத் தொழி

லாளிக்கு'' (ordinary worker) துண்டு வீதத்தில் ஒரு மணி நேரத்திற்கு இவ்வளவு குறைந்த அளவுக் கூலி கொடுக்கலாம் என்று கூறினர். ஆனல் 'சாதாரணத் தொழிலாளி' என்பதை எப்படி விளக்க முடியும். கால விதப்படி மெதுவாக வேலை செய்பவர்களுக்கு ஒரு மணிக்குக் குறைந்த கூலிக்குக் கீழாகவும் அளிக்கலாம் என்று வர்த்தகக் குழு அனுமதி அளித்துள்ளது. வேலை கற்றுக்கொள்பவர்களுக்குத் தனியான கூலி இருந்தது. வர்த்தகக் குழு இரக்க குணமுள்ளவர்களால் உருவாக்கப்பட்டு இருந்தாலும், சட்டப்படி குறைந்த அளவுக் கூலியும் அளிக்காமலே இருந்துவிடுவார்கள். மிகவும் கண்டிப்பாக இருப்பார்களேயானல் அநேகம் பேர் வேலை இல்லாமல் இருக்க நேரிடும். கற்றுக்கொள்பவர்களின் கூலி அதிகமாக இருந்தால் முதலாளி இவர்களை வேலைக்கு அமர்த்தாமலே இருக்கலாம். இதனுல் இளம் தொழிலாளர்கள் அந்தத் தொழிலில் நுழைவது கடினம்.

இரண்டாவது, பல மாவட்டங்களில் அல்லது தொழிற்சாலையின் பல பாகங்களில் குறைந்த அளவுக் கூலியை நிர்ணயிப்பது கடினம். ஒரு மாவட்டத்திற்கும் மற்றொரு மாவட்டத்திற்கும் வாழ்க்கைச் செலவுகள் மாறுபடும். பல மாவட்டங்களில் இருக்கும் தொழிலாளர்கள் வேறுபட்ட தரம் உடையவர்களாயிருக்கும் பொழுது ஒரு மாவட்டத்திற்கும் வேருெரு மாவட்டத்திற்கும் கூலி நிர்ணயிப்பதில் வேறுபாடுகள் இருக்கும். இல்லையென்ருல் உயர்ந்த ரக மாவட்டத்தைப் பொறுத்துக் கூலி நிர்ணயிக்கப்பட்டால் மற்ற இடத்தில் உள்ள குறைந்த ரகத் தொழிலாளர்களின் வேலை வாய்ப்புக் குறைந்துவிடும். குறைந்த ரகத் தொழிலாளர்களுக்குக் காப்புறுதி போலக் கூலி நிர்ணயிக்கப்பட்டால் உயர்ந்த ரகத் தொழிலாளர்களுக்கு எந்தவிதமான பாதுகாப்பும் கிடையாது. ஒரு மாவட்டத்திற்கும் மற்றொரு மாவட்டத்திற்கும் தொழிலாளர்கள் தரத்தில் மாறுபாடு இல்லையென்ருல் கூலியில் வேறுபாடு இருக்க வேண்டிய அவசியம் இல்லை. பொதுவாக வர்த்தகக் குழு நாடு பூராவும் குறைந்த அளவுக் கூலி நிர்ணயிப்பதை விரும்புகின்றது. கூலி வேறுபாடுகள் சில இருக்கவேண்டிய சூழ்நிலை இருந்தால் மாவட்டங்களில் வேறுபட்ட கூலி அளிக்கலாம் என்கின்றனர்.

குறைந்த கூலி நிர்ணயிப்பதைவிட அமல்படுத்துவது மிகக் கடினம். தொழிலாளர்கள் சட்டத்தின் அம்சங்களைப் புரிந்துகொள்ள அறிவு இல்லாதவர்களாக இருப்பதாலும், சில சமயங்களில் குறைவான கூலி அளிக்கப்பட்டு அவர்கள் ஏமாற்றப்படுகிருர்கள் என்பது தெரிந்தாலும் அதைக் கேட்டால் வேலை போய்விடும் என்ற பயம் இருப்பதாலும் குறைந்த அளவுக் கூலி பெறு

வது கிடையாது. தொழிற்சங்கங்கள் வலுப்பெற்றதாயிருந்தால் குறைந்த அளவுக் கூலி கொடுக்கப்படாவிட்டால் சட்டப்படி நடவடிக்கை எடுப்பார்கள். ஆனால், பெரும்பாலும் தொழிற்சங்கங்கள் இல்லாத தொழில்களுக்குத்தான் வர்த்தகக் குழு செயல்படுகிறது. அதனால் குறைந்த அளவுக் கூலி கொடுக்கப்படுகிறதா இல்லையா என்பதை அறிய பரிசோதனை செய்யவேண்டியுள்ளது. அங்ஙனம் பரிசோதனை செய்வதன்மூலம் குறைந்த அளவுக் கூலியை அமல்படுத்தமுடியும். சில சமயங்களில் சோதனை செய்தாலும் குறைந்த கூலி கொடுக்காமல் இருப்பதைக் கண்டுபிடிப்பது கடினமாக இருந்தது. 1923—1924ஆம் ஆண்டு ஆய்வு செய்ததில் 30 சதவீதம் தொழிற்சாலைகள் சட்டத்தை அமல் செய்யவில்லை என்பது தெரியவந்தது.[4]

அரசாங்க மத்தியஸ்தம் (State Arbitration)

அரசாங்கம் குறைந்த அளவுக் கூலியை நிர்ணயிக்கும்பொழுது அது எப்படி இருக்கவேண்டும் என்பதைப்பற்றிக் கூறுவதில்லை; பேரத்தின் மூலம் அது நிர்ணயிக்கப்பட வேண்டியுள்ளது. ஆனால், குறைந்த அளவுக் கூலி நிர்ணயித்தபின் அதற்குக் கீழாகப் பேரம் இருக்கக் கூடாது என்கின்றனர். அரசாங்கம் சில சமயங்களில் இரு சாராரும் ஏற்றுக்கொள்ளக்கூடிய ஒப்பந்தங்களைக் கொண்டு வரக்கூடும். அந்தக் கூலி அதே தொழில் எல்லாவற்றிலும் அமல் செய்யவேண்டும் என்ற பொதுவான சட்டமும் உண்டு. சில வேலைகளில் நீதிமன்றங்கள் தானாகவே நியாயத் தீர்ப்பு அளித்து அந்தத் தொழிலிலுள்ள மற்றவர்கள் பின்பற்றும்படி செய்வார்கள். இந்த அளவுக்கு அரசாங்கம் தலையிட ஆரம்பிக்கும் பொழுது கூட்டுப்பேரம் மறைந்துவிடுகிறது. அரசாங்கம் நிர்ணயிக்கும் கூலிக்குக் குறைவாக இருந்தால் வேலை செய்ய மறுப்பார்கள். முதலாளிகள் கூலி வீதம் அதிகமாக உள்ளது என்று நினைத்தால் வேலை வாய்ப்பினைக் குறைத்துக்கொள்வார்கள்.

பரிகாரத்தின் எல்லைகள் (The Limits of Remedial Action)

அரசாங்கத்திற்கோ அல்லது தொழிற்சாலைகளுக்கோ கூலியை உயர்த்துவதில் என்ன அதிகாரமுள்ளது? அப்படி அதிகாரம் இருந்தால் எந்த எல்லைக்குள் பயன்படுத்தப்பட வேண்டும்?

ஒரு தொழிலாளியின் மொத்த வருமானத்தைப் பெருக்கக் கூலி உயர்த்தப்படுகிறது. திறமையும் அதிகரிக்கவேண்டும்; அல்லது

[4] Report of the Ministry of Labour for the years 1923, 1924 and 1931.

உழைப்புச் சந்தையில் நிறைகுறைப்போட்டி இருப்பதால் அவர்கள் கூலி மிகக்குறைவாக இருந்திருக்கவேண்டும். உழைப்புச் சந்தையில் தேவை நெகிழ்ச்சி எப்படி இருக்கிறதோ அதைப்பொறுத்துக் கூலி உயர்த்தும் சக்தி அமைகிறது. அங்குள்ள சூழ்நிலைகள் நெகிழ்ச்சி மிக்கதாக இருந்தால் கட்டாயமாகக் கூலியை உயர்த்தினுல் மொத்த வருமானம் குறைகின்றது. இதை மேல் அளவு எல்லை எனக் கூறலாம்.

சில சமயங்களில் தேவை நிலைகள் நெகிழ்ச்சியற்றதாக இருக்கும். எந்தெந்தத் தொழில்களில் உழைப்பிற்குப் பதில் இயந்திரங்களைப் பயன்படுத்த முடியாதோ அங்கு மேற்கூறிய நிலை இருக்கும். அங்கு மொத்தச் செலவில் உழைப்பின் விலை அல்லது செலவு குறைவாக இருக்கும். உற்பத்தி செய்யப்படும் பொருள் களுக்கும் நெகிழ்ச்சியற்ற தேவை இருக்கும். இங்குக் கூலி வீதத்தை உயர்த்தி மொத்த வருமானத்தைப் பெருக்க முடியும். குறைந்த காலத்தில் தொழிலாளர்களுக்கான தேவை நெகிழ்ச்சியற்றதாக இருக்கும். நீண்டகாலத்தில் எவ்வளவு பெரிய தேவைமாற்றம் ஏற்படும் என்பதைப்பொறுத்துத் தொழிலாளர்களுக்குப் பதில் இயந்திரங்களைப் பயன்படுத்தலாமா என்பதை நிர்ணயிக் கின்றனர்.

19ஆவது நூற்றுண்டில் அந்தத் தொழிலாளர்களுக்குப் பதில் இயந்திரங்களைப் பயன்படுத்துவது எளிதானதாக இல்லை. அவர் களுக்கு நெகிழ்ச்சியற்ற தேவையிருந்தால் அந்தத் தொழிலாளர் களின் மொத்த வருமானம் பெருகுகிறது. மேலும் அந்தத் தொழிலாளர்கள் எண்ணிக்கையை அவர்கள் கட்டுப்படுத்திய பொழுது மேலும் அவர்களின் வருமானம் அதிகரித்தது. மற்றத் தரம் குறைவான தொழிலாளர்கள் அவர்கள் துறையைச் செல்லாமல் பார்த்துக்கொண்டதனுல் அவர்கள் சிறந்த கூலி மட்டத்தைப் பெறுவதில் வெற்றி பெற்றனர். மூலதனத்தின் அளிப்பில் ஏற்படும் மாறுதலைவிட மனிதருக்குப் பதில் இயந் திரத்தைப் பயன்படுத்த முடியுமா என்பதைப் பொறுத்துத்தான் முதலாளித்துவத்தில் தொழிலாளர்கள் வாழ்க்கைத் தரத்தை உயர்த்த முடியுமா என்பது அமைந்து இருக்கின்றது. மூலதனத் தின் அளிப்பால் ஏற்படும் மாற்றங்களைவிட பதிலீட்டில்தான் (பழைமைப் பொருளாதாரவாதிகள் இதனைத்தான் வலியுறுத் தினர்) முதலாளித்துவத்தினைச் சார்ந்த தொழிலாளர்களின் வாழ்க்கைத்தர உயர்வின் எல்லை சார்ந்திருப்பதாகத் தோன்று கின்றது.

நீண்ட காலத்தில் மாறுதல்களை எதிர்பார்க்க முடியாத சூழ்நிலையில் கூலி எவ்வாறு மாறலாம் என்பதை உறுதியாகச் சொல்லமுடியாது. கூலியில் ஏற்படும் மாறுதல்களே பழக்க வழக்கங்களிலும் வாழ்க்கைத் தரத்திலேயும் மாறுதலை உண்டாக்கும். அதன் மூலம் மூலதன முதலீட்டில் குறைவு ஏற்படாமல் வளர்ச்சியின் பலன்கள் பணக்காரர்களிடமிருந்து ஏழைகளுக்குச் செல்கிறது. தொழிற்சங்கங்களும் அரசாங்க நடவடிக்கைகளும் உறுதியானதாக இருந்தால் தொழில் வளர்ச்சியின் நன்மை தொழிலாளர்களுக்குச் செல்லுகிறது. ஆனால், தொழில்வளர்ச்சி குறையும்பொழுதோ அல்லது தேக்கம் அடையும்பொழுதோ தொழிலாளர்களின் வருமானத்தை உயர்த்துவது கடினமானது. கூலி அதிகரிப்பதனால் முதலாளிகளின் வருமானம் குறையுமென்றால் அவர்கள் அதிகமான இலாபத்தைப் பெற வெளிநாடுகளுக்குச் செல்வார்கள்.

இந்தியாவில் தொழிற்சங்க இயக்கம்

வரலாற்றுப் பின்னணி: தொழிலாளர்கள் தானாக ஒன்று சேர்ந்து தொழிற்சங்கம் ஆரம்பித்துக் கூட்டுச் செய்கையின் மூலம் தங்கள் நலன்களைப் பாதுகாத்துக் கொள்கின்றனர். பழைய காலத்தில் கில்டுகள், பஞ்சாயத்து மூலம் கிராமங்களில் அவர்களுடைய தகராறுகளைத் தீர்த்துக்கொண்டனர். 20ஆம் நூற்றாண்டின் முதல் பகுதியில்தான் இந்தியாவில் தொழிற்சங்கங்கள் தோன்ற ஆரம்பித்தன. 1875ஆம் ஆண்டு தொழிற்சாலைகள் ஆரம்பித்தபொழுது தொழிற்சங்கங்களைப் போன்ற அமைப்புகள் தோன்றலாயின. பம்பாயில் தொழிலாளர்கள், பெண்கள், குழந்தைகள் படும் கஷ்டத்தை சொராப்ஜி ஷாபுர்ஜி மூலமாக எடுத்துரைத்து அவர்கள் துயர் துடைக்க சட்டங்கள் கொண்டு வந்தனர்.

இந்தியாவில் ஒழுங்கான தொழிலாளர்கள் இயக்கத்தை முதன் முதலில் ஆரம்பித்தவர் N. M. லோகாண்டே. இவர் 1884ஆம் ஆண்டு தொழிற்சாலைக் கமிஷன் (Factory Commission) ஆரம்பித்த பொழுது தொழிலாளர்கள் கிளர்ச்சியை ஆரம்பித்தார். இவர்கள் குறைகளை எடுத்துக் கூறியும் ஒன்றும் பரிகாரம் இல்லாததால் 1890ஆம் ஆண்டு 10,000 தொழிலாளர்கள் கொண்ட கூட்டம் ஒன்று நடந்தது. இந்தக் கூட்டத்தில் தொழிலாளர்கள் வேலை நேரத்தைக் கட்டுப்படுத்த வேண்டும் என்றும் வாரம் ஒரு முறை

ஓய்வு நாள், உணவு இடைவெளி போன்ற வசதிகள் தேவை என்றும் கூறினர். இதன் பிறகு பம்பாயில் வாரம் ஒருநாள் விடுமுறை அளிக்கப்பட்டது. 'தீனபந்து' என்ற பத்திரிகை ஆரம்பித்து அதன் மூலம் லோகாண்டே தொழிலாளர்களின் குறைகளை எடுத்துக்கூறினர்.

1882-லிருந்து 1890-க்குள் சென்னையிலும் பம்பாயிலும் மட்டும் 25 வேலைநிறுத்தங்கள் ஏற்பட்டன. 1904ஆம் ஆண்டில் பருத்தித் தொழில் மறுமலர்ச்சி அடைந்தது. அப்பொழுது தொழிலாளர்கள் நீண்ட நேரம் வேலைசெய்ய வேண்டியிருந்தது. அவர்களுக்குக் கூலியும் குறைவாக அளிக்கப்பட்டது. 1911ஆம் ஆண்டுச் சட்டத்தின்படி பருத்தித் தொழிலில் பெரியவர்களுக்கு 12 மணி நேரமும் குழந்தைகளுக்கு 6 மணி நேரமும் குறிக்கப்பட்டன.

நிறுவன வளர்ச்சி: 1904-லிலிருந்து 1911 வரை தொழிலாளர் இயக்கத்தில் நல்ல முன்னேற்றம் ஏற்பட்டது. 1905ஆம் ஆண்டு வங்காளத்தில் அந்நிய நாட்டுப் பொருள்கள் வெறுத் தொதுக்கும் இயக்கம் (Swadeshi Movement) ஆரம்பித்தனர். சென்னை, பம்பாய், கல்கத்தா போன்ற இடங்களில் அஞ்சல் தொழிலாளர்கள் சங்கம் ஏற்படுத்தப்பட்டது. 1908ஆம் ஆண்டு லோகமான்ய திலகருக்கு அரசத் துரோகத்திற்காக ஆறு ஆண்டுகள் சிறைத் தண்டனை அளிக்கப்பட்டதை முன்னிட்டு பம்பாயில் ஆறு நாள்கள் வேலைநிறுத்தம் செய்யப்பட்டது. 1910ஆம் ஆண்டு பம்பாயில் தொழிலாளர் நலச் சங்கம் (Kamgar Hitraidhak Sabha) ஆரம்பிக்கப்பட்டது. இதன்பின் முதல் உலகப் போர் வந்ததனால் பொருள்களின் விலைகள் உயர்ந்தன. மேலும் தொழிலாளர்கள் சங்கமும் வலுப்பெற்றது. ஆனால், முதல் உலகப் போருக்குப் பின்னால்தான் நவீன தொழிற்சங்கங்கள் இந்தியாவில் வேரூன்றி நிலைக்க ஆரம்பித்தன.

இயக்கத்தின் வளர்ச்சிக் காரணங்கள்: முதல் உலகப் பெரும் போருக்குப் பின்னால் பொருள்களின் விலைகள் உயர்ந்ததனால் முதலாளிகள் நல்ல இலாபத்தைப் பெற்றனர். இந்திய தேசீய காங்கிரஸ் சுய ஆட்சி தேவை என்று வற்புறுத்தியது. இதனால் தொழிலாளர்கள் கொந்தளிப்பு ஏற்பட்டு அதிகமான தொழிற் சங்கங்கள் தொடங்கப்பட்டன. லோகமான்ய திலகர், அன்னி பெசன்ட் அம்மையார், மகாத்மா காந்தி போன்ற அரசியல் தலைவர்களும் இந்த இயக்கத்தை ஆதரித்தனர். 1919-21-ல் காந்தியார் நடத்திய ஒத்துழையாமை இயக்கம் (Non-Co-operation Movement) விவசாயிகள், தொழிலாளர்கள் போன்றோரின்

குறைகளை உணர்ந்து அவர்கள் கோரிக்கைகளுக்கு ஆதரவு நல்கியது. மகாத்மா காந்தி அஹமதாபாத் துணி தொழிலாளர் தொழிற்சங்கத்தைத் தொடங்கி தொழிற்சாலைத் தகராறுகள் அமைதியான முறையிலும், கலந்துரையாடல் மூலமும் தவிர்க்கப்படல் வேண்டும் என்று வலியுறுத்தினார்.

பன்னாட்டுத் தொழில் மன்றத்தின் அலுவலகம் ஒன்று இந்தியாவில் தொடங்கப்பட்டதும், பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் மாநாடு ஆண்டுதோறும் இந்தியாவில் நடத்தப்பட்டதும், இந்தியத் தொழிற்சங்க இயக்கம் தோன்றி வேரூன்றுவதற்குப் பெரிதும் துணை நின்றன. இம் மாநாடுகளில் இந்தியா நிறுவன உறுப்பினராக இருந்தது. இந்த மாநாடுகளுக்குப் பிரதிநிதிகள் அனுப்பப்படும்போது தொழிலாளர்களையும் தொழில் அதிபர்களையும் அரசு கலந்து ஆலோசித்தது. இதன் விளைவாக இந்தப் பன்னாட்டுத் தொழில் மன்றங்களுக்கு இணையாக அகில இந்தியத் தொழிற்சங்கக் காங்கிரஸ் போன்ற நிறுவனங்கள் தோன்றலாயின.

இறுதியாக 1917ஆம் ஆண்டு ரஷ்யாவிலே தோன்றிய புரட்சியும், அதன் விளைவாக சார் (Czar) மன்னர்களின் கொடுங்கோல் ஆட்சி வீழ்ந்துபட்டதும், தொழிலாளர் அரசு ஒன்று நிறுவப்பட்டதும் இந்தியத் தொழிற்சங்க இயக்கத்தின் வளர்ச்சிக்கு மாபெரும் தூண்டுகோல்களாக விளங்கின.

தொழிற்சங்க வளர்ச்சியைத் தடுத்த இடையூறுகள் : 19ஆவது நூற்றாண்டில் அதிகமான தொழிற்சாலைகள் தொடங்கப்பட்டதால் தொழிலாளர்கள் சங்கங்கள் அதிகரித்தன. முதலில் இவைகள் தற்காலிகமாகத் தொழிலாளர்கள் நலனுக்காக ஆரம்பிக்கப்பட்டன. ஆனால், தொழிலாளர்கள் நிரந்தரமான அங்கங்கள் அவசியம் தேவை என்பதை உணர்ந்தனர். முதலாளிகளும் அவர்கள் நலனைக் காப்பதற்காகச் சங்கம் தேவை என்பதை உணர்ந்தனர்.

தொழிற்சங்கங்களுக்கும் முதலாளிகளுக்கும் நிறைய பூசல்கள் இருந்தன. தொழிலாளர்கள் அரசாங்கத்தினிடமும் தகராறு செய்தனர். வேலைநிறுத்தமும், தொழிற்சாலைகளை மூடுதலும் எல்லா நாடுகளிலும் பரவிற்று. தொழிலாளர்கள் ஒன்று சேருகின்ற சுதந்திரத்தை அரசாங்கத்தால் தடுக்க முடியவில்லை. எந்த ஜனநாயக நாட்டிலும் மக்கள் ஒன்று சேர சுதந்திரம் இருக்கும் பொழுது தொழிலாளர்களுக்கு மட்டும் அந்த உரிமையை மறுக்க

முடியாது. பன்னாட்டுத் தொழிற்சங்கக் கூட்டங்களும் தொழிலாளர்கள் உரிமையைப் பாதுகாக்கவேண்டும் என்றன.

1926ஆம் ஆண்டு இந்தியத் தொழிற்சங்கச் சட்டம் வருவதற்கு முன்னல் தொழிலாளர்கள் ஒன்றுசேர உரிமை கிடையாது. அதனுல் தொழிற்சங்கங்கள் அதிகமாக வளரவில்லை. தொழிலாளர்கள் வேலைநிறுத்தம் செய்ய உரிமை உண்டு. ஆனல், சில நாடுகளில் விவசாயிகள் வேலைநிறுத்தம் செய்தால் அவர்களுக்கு தண்டனை அளிக்கலாம் அல்லது காவல்துறையினரைக் கொண்டு அவர்களைத் திரும்ப வேலைக்கு வரும்படி செய்யமுடியும். கடற்பிரயாணம் செய்யும்பொழுது கப்பலோட்டிகள் வேலைநிறுத்தம் செய்யமுடியாது. இன்னும் சில முக்கியமான வேலைகளில் வேலைநிறுத்தம் செய்யமுடியாது.

முதலாளிகள் தொழிலாளர்களின் நியாயமான கோரிக்கைகளை ஏற்க மறுக்கும்பொழுது மற்ற அமைதியான வழிகளிலும் முடிவு ஏற்படாவிட்டால் கடைசியாகத்தான் வேலைநிறுத்தம் என்ற கருவியைப் பயன்படுத்துகின்றனர். இதற்கு மாருக முதலாளிகள் தொழிலாளர்கள் கோரிக்கை நியாயமற்றது என்று நினைத்தால் தொழிற்சாலையை மூடிவிடுகின்றனர். இதனுல் வேலையின்மை ஏற்படுகின்றது. இருதரப்பினரும் அவரவர்கள் கருவிகளைப் பயன்படுத்தலாயினர்.

இந்தியாவில் வேலைநிறுத்தம் செய்தல் தொழிற்சாலைகளை மூடுதல் போன்ற செயல்கள் அங்கீகரிக்கப்படவில்லை. 1929ஆம் ஆண்டு இந்தியத் தொழில் தகராறு சட்டத்தின்படி (Indian Trade Dispute Act, 1929) தொழிற்சாலையில் ஏற்படும் தகராறுகளை அமைதியான முறையில் தீர்த்துக்கொள்ளவேண்டும் என்று கூறினர். பொதுப்பணிகளில் முன்னறிவிப்பு இல்லாமல் வேலைநிறுத்தம் செய்வது அல்லது தொழிற்சாலைகளை மூடுவது சட்டத்திற்குப் புறம்பானதாகும் என்று அறிவித்தனர்.

முதலாளிகள் தொழிற்சங்கங்களை அங்கீகரிக்காவிட்டால் அவர்கள் பிரச்சினைகளைத் தீர்த்துக்கொள்வது எளிதல்ல. முதலாளிகள் மூலதனம் போட்டுத் தொழிற்சாலைகள் நடத்தும்பொழுது தொழிலாளர்கள் தலையிடுவதை விரும்புவது கிடையாது. அதனுல் தொழிற்சங்கங்களுக்கு எளிதில் அங்கீகாரம் அளிப்பது கிடையாது. நாளடைவில் தொழிற்சங்கங்கள் அங்கீகாரம் பெற ஆரம்பித்தன.

தொழிற்சாலை ஜனநாயகம் வெற்றி பெறவேண்டுமென்றால் தொழிற்சங்கம் அவசியம் தேவை. தொழிலாளர்கள், முதலாளிகள், அரசாங்கம், பொதுமக்கள் எல்லோரும் தொழிற்சங்கத்தின் முக்கியத்துவத்தினைத் தெரிந்திருக்கின்றனர். தொழிலாளிகள் சங்கத்தைப் பலமுடையதாக்கிப் பொறுப்புள்ளவர்களாக நடந்து கொள்வார்களானால் முதலாளிகள் அதற்கு அங்கீகாரம் அளித்தால் தொழிற்சாலையை நடத்துவதற்கு அதுவே ஒரு சொத்தாகும்.

ஒவ்வொரு தொழிற்சாலைக்கும் ஒரு சங்கம் போதுமென்றாலும் தொழிற்சங்கங்கள் அரசியல் காரணமாகப் பிளவுபட்டு இருக்கின்றன. தொழிற்சங்கத்தில் அரசியல் நுழைய ஆரம்பித்ததால் நாட்டில் தொழிற்சங்கத்தின் சக்தி குறைந்துவிட்டது. இதனால் தொழிற்சங்கங்களால் தொழிலாளர்கள் நலனைப் பெருக்க முடியவில்லை.

தொழிற்சங்க வளர்ச்சியின் கட்டங்கள்

முதல் உலகப் போருக்குப் பின்னால் தொழிற்சங்க வரலாற்றை நான்கு காலங்களாகப் பிரிக்கலாம்.

I. 1919—1930

முதல் உலகப் போருக்குப் பின்னால் இந்தியத் தொழிலாளர்கள் வேலைநிறுத்தத்தின்மூலம் அதிகக் கூலியும் வேறு நன்மைகளையும் பெறலாம் என்பதை உணர்ந்தனர். முதல் உலகப்போர் முதலாளிகளுக்கு அதிக இலாபத்தை உண்டாக்கியது. மேலும் பொருள்களின் விலையும் உயர்ந்தது. 1918-19ஆவது ஆண்டில் கூலி உயராத காரணத்தால் பக்கிங்காம் கர்நாடிக் ஆலையில் வேலை செய்த தொழிலாளர்கள் வேலைநிறுத்தம் செய்தனர். இந்த வேலைநிறுத்தம் தெற்குப்பகுதியில் உள்ளவர்களுக்கு ஊக்கத்தையும் தொழிலாளர்களுக்கு வேலைநிலைகளில் முன்னேற்றத்தையும் அளித்தது. 1919-20ல் பம்பாயில் பருத்தி ஆலைத்தொழிலில் வேலைநிறுத்தம் ஏற்பட்டது. அதில் வேலை செய்தவர்கள் 1.5 இலட்சம் பேர் ஆவர். இவர்களுக்கு வேலை நேரம் அதிகமாக இருந்ததாலும், வசதிகள் குறைவாக இருந்ததாலும், மேற்பார்வையாளர்களால் தொழிலாளர்களுக்கு இன்னல்கள் ஏற்பட்டதாலும் வேலைநிறுத்தம் ஏற்பட்டது. 1921ஆம் ஆண்டில் 396 வேலைநிறுத்தங்கள் ஏற்பட்டன. இதனால் பாதிக்கப்பட்ட தொழிலாளர்கள் எண்ணிக்கை 6 இலட்சமாகும்.

மத்தியத் தொழிற்சங்க அமைப்பு (Central Trade Union Organisation)

வேலைநிறுத்தத்தின் விளைவாக, இந்தியத் தொழிற்சாலைச் சட்டம் திருத்தப்பட்டுத் தொழிலாளர்களின் கோரிக்கைகளுக்கு இணங்கினர். இந்திய அரசாங்கம் அஞ்சல் விசாரணைக் கமிட்டி (Postal Enquiry Committee) ஒன்று அமைத்துத் தொழிலாளர்களின் கூலி, வேலை நிலைகளில் எப்படி மாறுதல் செய்யமுடியும் என்பதைப்பற்றி அறிக்கை வெளியிட்டனர். நாடெங்கும் வேலை நிறுத்தமும் தொழிலாளர் கொந்தளிப்பும் இருந்ததால் தொழிலாளர் இயக்கம் எல்லா அறிஞர்களையும் தங்கள் பக்கம் கவர்ந்தது. தொழிற்சங்கங்கள் பல பகுதிகளில் பிரிந்து இருப்பதனல் ஒழுங்காகச் செயல்படாது என்பதைத் தலைவர்கள் உணர்ந்து மத்திய அமைப்பு ஒன்றை ஏற்படுத்தித் தனித்தனியாக இருக்கும் சங்கங்களின் வேலைகளை ஒன்றுசேர்க்கலாயினர். இதன்படி 1920ஆம் ஆண்டு அகில இந்தியத் தொழிற்சங்கக் காங்கிரஸ் (All India Trade Union Congress) நிறுவப்பட்டது. மேலும் அரசாங்கம் பன்னாட்டுத் தொழில் அமைப்புக் கூட்டத்திற்குத் தொழிலாளர் பிரதிநிதிகளை அனுப்ப ஆரம்பித்தது தொழிற்சங்கக் காங்கிரஸுக்கு ஊக்கம் அளித்தது.

அகில இந்தியத் தொழிற்சங்கத்தின் நோக்கங்கள் (Objectives of All India Trade Union Congress)

இந்தியத் தொழிற்சங்கக் காங்கிரஸ் முதலிலிருந்து இங்கிலாந்து நாட்டு முறையைப் பின்பற்றியது. தொழிலாளர்களின் பொருளாதார, சமூக அரசியல் நலன்களுக்காக இந்தச் சங்கம் இருந்தது. இதன் முக்கிய நோக்கம் என்னவென்றல் நாட்டிலுள்ள தொழிற்சங்கங்கள் ஒன்றுபட்டுச் செயல்படுதல், தொழிற்சங்கங்கள் இல்லாத இடங்களில் அதனை ஆரம்பித்தலாகும். மாநிலங்களில் இருந்த தொழிற்சங்கங்கள் குறிப்பிட்ட சந்தாவைத் தொழிலாளர்கள் செலுத்துவதன் மூலம் காங்கிரசுடன் இணைக்கப்பட்டது. மாநிலங்களில் இருந்த தொழிற்சங்கங்கள் தொழிலாளர்களின் குறைகளை அங்குள்ள அரசாங்கத்திற்கும் வர்த்தகக் குழுவிற்கும் (Chamber of Commerce) எடுத்துக்கூறியது. நிதி விவகாரங்களிலும், வேலை நிறுத்தம் செய்வதற்கும் தொழிற்சங்கக் காங்கிரசிடமிருந்து அனுமதி பெற்ற பிறகுதான் செயல்படமுடியும்.

அகில இந்தியத் தொழிற்சங்கக் காங்கிரஸ் தொழிலாளர்கள் நலனுக்காக இருந்தபோதிலும் பல தொழிற்சாலைகளில் இருக்கும்

வேறுபட்ட தொழிலாளர்களின் குறைகளை உடனே போக்குவது என்பது சுலபமல்ல. அதனால் ஒவ்வொரு தொழிற்சாலையிலும் பல ஸ்தாபனங்கள் ஏற்பட்டன. இந்த ஸ்தாபனங்கள் காங்கிரசில் அங்கத்தினராக முடியாவிட்டாலும், ஸ்தாபனத்தின் தனித்தனி சங்கங்கள் தொழிற்சங்கக் காங்கிரசில் அங்கத்தினராகலாம். துணி, சணல், சிமெண்ட், சுரங்கத் தொழில்களில் மேற்கூறிய முறை இருந்தது.

இந்திய அரசாங்கம் தொழில் சட்ட சம்பந்தமான விஷயங்களில் அகில இந்தியத் தொழிற்சங்கக் காங்கிரசுடன் ஆலோசனை நடத்தும். இந்தச் சங்கம், மற்ற நாடுகளில் இருந்த சங்கத்தோடு தொடர்பு கொண்டதாக இருந்தது. அந்நாளில் 'உலகத் தொழிலாளர்களே, ஒன்று சேருங்கள்' என்ற வார்த்தை அவர்கள் ஒன்று சேருவதற்கு ஊக்கம் அளித்தது.

தொழிற்சங்கத்தின் வளர்ச்சி

1926ஆம் ஆண்டின் இந்தியத் தொழிற்சங்கக் கூட்டம் தொழிற்சங்க இயக்கத்தில் முக்கிய நிகழ்ச்சியாகும். பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற்சங்கங்களுக்குச் சட்டபூர்வமான நிலை அளித்ததோடு அல்லாமல் அதன் அங்கத்தினர்கள் குற்ற, சிவில் சம்பந்தமான வழக்குத் தொடர்வதிலிருந்து காக்கப்பட்டனர். 1929-வரை பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற்சங்கத்தின் எண்ணிக்கை 87, அதன் அங்கத்தினர்கள் 1,83,000.

தொழில் இயக்கங்கள் வளர்ச்சி அடைந்தபொழுது ரஷ்யா புரட்சிகரமான முறைகளைப் பின்பற்றுகிறவர்களுக்கு உதவி செய்ய முன் வந்தது. 1927ஆம் ஆண்டு இரண்டு பிரிவுகள் உண்டாயின. அவற்றை வலதுசாரி (Rightists) இடதுசாரி (Leftists) என்றுஅழைத்தனர். இந்தப் பிரிவினால் இந்தியத் தொழிலாளர்களுக்குத் தீங்கு விளைந்தது. பம்பாய், கரக்பூர் போன்ற இடங்களில் ஏற்பட்ட வேலைநிறுத்தம் இரண்டு வகைத் தொழிலாளர் தலைவர்களும் தொழிலாளர்களைக் குழப்பிவிட்டதனால் வெற்றி பெறவில்லை.

அகில இந்தியத் தொழிற்சங்கத்தில் பிளவு (Split in the All India Trade Union Congress)

இரு கருத்துகள் நிலவியதால் இயக்கத்தில் பிளவு ஏற்பட்டது. 1929ஆம் ஆண்டு நாக்பூரில் பண்டிட் ஜவஹர்லால் நேருவின் தலைமையின் கீழ் பிளவு ஏற்பட்டது. நாக்பூரில் கூட்டம் நடந்த பொழுதுதான் அச்சமயம் நியமிக்கப்பட்ட உழைப்பின் அரசு

கமிஷன் (Royal Commission on Labour) நாட்டைச் சுற்றிப் பயணம் செய்தனர். அப்பொழுதிருந்த அரசியல் சூழ்நிலையில் அந்தக் கமிஷனை பகிஷ்கரிக்க வேண்டுமென்று சிலர் நினைத்தனர். தொழிற்சங்கக் காங்கிரஸ் பான் பசிபிக் காங்கிரசுடன் (Pan Pacific Congress) சேரவேண்டுமா? வேண்டாமா? என்பதிலும்பன்னாட்டுத் தொழில் அமைப்புக் கூட்டத்திற்குப் பிரதிநிதியை அனுப்புவதா வேண்டாமா என்பதிலும் தீவிரமாகப் போட்டியிட்டு ஒரு ஓட்டு அதிக வித்தியாசத்தின் மூலம் இடதுசாரிகள் வெற்றி பெற்றுத் தொழிற்சங்கக் காங்கிரசைக் கைப்பற்றினர். சிறுபான்மையினர் காங்கிரசை விட்டு விலகி அகில இந்தியத் தொழிற்சங்க ஸ்தாபனத்தை (All India Trade Union Federation) ஆரம்பித்தனர். இந்த அமைப்புத் தொழிலாளர்களின் நன்மையைப் பெருக்குவதில் நாட்டம் கொண்டது.

முதலாளிகள் போக்கு

இந்தியாவில் முதலாளிகள் முதலிலிருந்தே தொழிற்சங்கம் ஆரம்பிப்பதை எதிர்த்து வந்தனர். முதலாளிகள் தொழில் நடத்துவது தங்கள் உரிமை, மற்றவர்கள் அதில் தலையிட வேண்டிய அவசியம் இல்லை என்று நினைத்தனர். ஒரு முதலாளி நீதிமன்றத்திற்குச் சென்று சங்க அதிகாரிக்கு எதிராகத் தடை உத்தரவு பெற்றிருக்கிறார். அநேக முதலாளிகள் தொழிற்சங்கத்தை அங்கீகரிக்க மறுத்து விட்டனர். தொழிற்சங்கத் தலைவர்கள் வெளியிலிருந்து தேர்ந்தெடுக்கப்பட்டதால் அதை அங்கீகரிக்க மறுத்தனர். தொழிலாளர்கள் தாங்களாகவே நன்மைகளைப் பெற முடியாததால் தங்கள் இயக்கம் வளர்வதற்கு வெளியிலிருந்து உதவிகளை எதிர்பார்த்தனர். 1926ஆம் ஆண்டு இந்தியத் தொழிற்சங்கச் சட்டத்தின்படி வெளியிலிருப்பவர்கள் நிர்வாகிகளாக இருக்கலாம் என்று கூறினர்.

அரசாங்கத்தின் போக்கு

அந்தச் சமயத்தில் அரசாங்கங்கள் தொழில் பிரச்சினைகளில் தலையிடாமல் இருந்துவந்தன. சட்டத்தையும், ஒழுங்கையும் நிலைநாட்டவே முன் வந்தனர். தொழில் தகராறுகளைத் தீர்க்கும் பொழுது முதலாளிகளுக்குச் சாதகமாகவே இருந்துவந்தனர். தொழில்தகராறுகள் மோசமாக இருந்தபொழுதுதான் விசாரணைக் குழுக்கள் அமைத்தனர். அந்த அடிப்படையில் அமைந்ததுதான் 1929ஆம் ஆண்டு ஏற்பட்ட உழைப்பு அரசு கமிஷன். நாட்டில் தொழில் தகராறுகள் அதிகரித்தபொழுது இந்தியத் தொழில் தகராறுகள் சட்டம் 1929ஆம் ஆண்டு கொண்டுவரப்பட்டது.

தொழிலாளர்களின் போக்கு

அரசாங்கமும், முதலாளிகளும் இவர்களுக்கு எதிராக இருந்த போதிலும் தொழில் அமைப்பைப் பலப்படுத்துவதன் மூலமாகத் தான் அவர்கள் இன்னல்களிலிருந்து மீள முடியும் என்பதை உணர்ந்தனர். வெளியிலுள்ளவர்கள் உதவியைப் பெற்று அவர்கள் அறிவுரையின்படி நடந்தனர். தொழிலாளர்களிடம் போதிய பணம் இல்லாத காரணத்தால் வேலைநிறுத்தம் செய்வது நல்லதல்ல. மற்ற முறைகள் எல்லாம் பயனளிக்காமல் இருக்கும் பொழுது கடைசிக் கருவியாகத்தான் வேலைநிறுத்தத்தைப் பயன் படுத்த வேண்டும். தொழிலாளர்களிடையே ஒற்றுமை இல்லாத தாலும், மாறுபட்ட கருத்துகள் தோன்றியதாலும் தொழில் இயக்கங்கள் வளரவில்லை.

II. 1930 — 1939

1930-ல் மகாத்மா காந்தி ஆரம்பித்த ஒத்துழையாமை இயக்கம் அரசியல் தலைவர்களின் கவனத்தைக் கவர்ந்தது. நாட்டில் ஏற்பட்ட பொருளாதார மந்தமும் தொழிற்சங்க வளர்ச்சியைத் தடுத்தது. தொழிற்சங்கத்தில் ஏற்பட்ட பிளவு மேலும் நிலைமையை மோசமாக்கியது.

முதலாளிகள் இந்த வாய்ப்பினைப் பயன்படுத்தித் தொழிலாளர் களை வேலையிலிருந்து நீக்கினர். கூலியும் குறைக்கப்பட்டது. தொழிலாளர்களிடையே இருந்த வேறுபாடும், பொருளாதார நிலைமைகளாலும், வேலைநிறுத்தம் செய்தபோதிலும் அவர்களால் வெற்றி அடைய முடியவில்லை. அதனால் தொழிலாளர்கள் தங் கள் வேலையைக் காப்பாற்றிக்கொள்ளவும் மேலும் கூலிக் குறைவு ஏற்படாமலும் பார்த்துக்கொண்டனர்.

இரண்டு மத்திய அமைப்புகள்

அந்தக் காலத்தில் இரண்டு இயக்கங்கள் ஆரம்பித்தன. ஒன்று தொழிற்சங்கக் காங்கிரஸ் (Trade Union Congress), மற்றொன்று தொழிற்சங்கக் கழகம் (Trade Union Federation). 1931ஆம் ஆண்டுத் தொழிற்சங்கக் காங்கிரசில் பிளவு ஏற்பட்டுச் சிவப்புத் தொழிற்சங்கக் காங்கிரஸ் (Red Trade Union Congress) ஆரம்பிக் கப்பட்டது. பின்னர் தொழிற்சங்கக் காங்கிரசுடன் இணைந்து விட்டது.

இரயில்வே தொழிலாளர் சங்கம் முறைகேடான பூசல்களில் சக்தியை வீணுக்காமல் தொழிலாளர்களுக்கு நன்மையைப் பெருக்குவதில் நாட்டம் செலுத்தியது.

ஒற்றுமைக்கான முயற்சி

அகில இந்தியத் தொழிற்சங்கத்தில் ஏற்பட்ட பிளவு தொழிலாளர்கள் அமைப்பினையும், கூட்டுப் பேரத்தினையும் பாதித்தது. 1931-32ல் நடந்த கூட்டத்தில் இரண்டு தொழிற்சங்கங்களும் ஒன்று சேரவேண்டும் என்று கூறினர். அதற்கிணங்க தேசிய தொழிற் சங்கக் கழகம் (National Trade Union (Federation) ஆரம்பமாயிற்று. இரயில்வே சங்கங்கள் இதனுடன் இணைந்தன. தொழிற் சங்கக் காங்கிரசில் இருந்த அங்கத்தினர்களைவிட இதில் அதிகமான அங்கத்தினர்கள் சேர்ந்தனர். தேசிய தொழிற்சங்க நிறுவனமும், தொழிற்சங்கக் காங்கிரசும் தனித்தனியாகக் கூட்டங்கள் நடத்தின.

இரண்டு சங்கமும் ஒன்று சேரத் தீர்மானங்கள் கொண்டு வரப்பட்டன. அந்த அடிப்படையின் கீழ் வேலைநிறுத்தம், அரசியல் தீர்மானங்கள் முக்கால் பாகப் பெரும்பான்மையுடன் மத்திய அமைப்பின் உதவியை நாடலாம். மேலும் அந்நிய நாட்டுத் தொடர்பு கூடாது என்று கூறினர். 1929ஆம் ஆண்டு நாக்பூரில் எங்கு இந்தச் சங்கம் உடைந்ததோ அந்த இடத்திலேயே 1938-ல் ஒன்றுபட்டது.

முதலாளிகள் தங்கள் நடவடிக்கைகளை மாற்றிக் கொள்ள வில்லை. தொழிற்சங்க நடவடிக்கைகளுக்காகத் தொழிலாளர்களைத் துன்புறுத்துவது தொடர்ந்தது.

தொழிலாளர்கள் பிரச்சினையில் அரசாங்கத்தின் போக்கு மாறியது. 1936ஆம் ஆண்டு கூலி செலுத்தும் சட்டம் (Payment of Wages Act) கொண்டுவந்தனர். 1938-ல் பாம்பே தொழில் தகராறு சட்டம் (Bombay Industrial Disputes Act) அமல் படுத்தப் பட்டது. 1937-ல் பல மாநிலங்களில் நிர்வாகத்தின் கயிறுகளைக் காங்கிரஸ் பெற்றது. இதனுல் தொழிலாளர்கள் தைரியமடைந் தனர். ஆனுல், அவர்கள் எண்ணம் உடனே நிறைவேருததால் நாடெங்கும் கலகங்கள் ஏற்பட்டன. எல்லா இடங்களிலும் விசாரணைக் கமிட்டிகள் ஏற்படுத்தப்பட்டன.

III. 1939 - 46

1939 - 46-ல் இரண்டாம் உலகப்போர் காரணமாக அவசர நிலைமை நீடித்திருந்தது. ஆங்கிலேய அரசாங்கம் பதவியைத் துறந்தது. மாநிலங்களில் ஆளுநர்கள் நிர்வாக அதிகாரத்தைப் பெற்றனர். போருக்கு முன்னால் அகில இந்தியத் தொழிற்சங்கக் காங்கிரசில் ஏற்பட்ட ஒற்றுமை நீடிக்கவில்லை. M. N. ராய் என்ற தொழில் தலைவர் தனியாக இந்தியத் தொழில் ஸ்தாபனம் (Indian Federation of Labour) ஒன்றை ஆரம்பித்தார். போரில் பிரிட்டிஷ் அரசாங்கத்தை ஆதரித்ததனால் இந்த அமைப்பிற்கு நிதி, மற்ற உதவிகள் அளிக்கப்பட்டன.

அகில இந்தியத் தொழிற்சங்கக் காங்கிரசில் இருந்த தேசிய சக்திகள் இந்திய தேசிய காங்கிரஸ் வழியில் சென்றன. இதனால் அநேகம் பேர் சிறையிலடைக்கப்பட்டனர்.

இந்தியத் தொழில் கழகம் போருக்கு ஆதரவாகப் பேசியது. மற்றத் தொழிற்சங்கங்களும் இதை ஆதரித்தன. பன்னாட்டுத் தொழில் கூட்டத்திற்குச் செல்ல இந்தியத் தொழில் நிறுவனத்தி லிருந்து அரசாங்கமே பிரதிநிதியை நியமித்தது. ஆனால், இந்தச் சங்கம் நீண்ட நாள் நீடிக்கவில்லை. இதில் இணைக்கப்பட்ட தொழிற் சங்கங்கள் எல்லாம் 1948-ல் ஆரம்பித்த ஹிந்து மஸ்தூர் சபாவில் (Hindu Mazdoor Sabha) ஒன்று சேர்ந்தன.

போர் நடந்தபொழுது இந்தியாதான் நேச நாடுகளுக்கு எல்லாப் பொருள்களையும் அளித்தது. இதனால் எல்லாத் துறைகளி லேயும் உற்பத்தியைப் பெருக்க முயன்றனர். வேலை வாய்ப்புகள் அதிகரித்தன. பொருளாதார நடவடிக்கைகள் உயர்ந்ததன் விளைவாகப் பணவீக்கம் ஏற்பட்டு முக்கியமான பொருள்களின் விலைகள் உயர்ந்தன. அதனால் பம்பாயில் துணி ஆலைத் தொழி லாளர்கள் பஞ்சப்படி அளிக்கவேண்டுமென்று கிளர்ச்சி செய்தனர். இரயில்வே தொழிலாளர்களும் கிளர்ச்சி செய்தனர். அப்பொழுது B. N. ராவ் தலைமையின் கீழ் விசாரணை நடத்தி அறிக்கை வெளி யிடும்படி அரசாங்கம் ஆணையிட்டது.

வாழ்க்கைச் செலவும் பொருள்களின் விலையும் அதிகரித்த தால் தொழிலாளர்கள் வேலைநிறுத்தம் செய்ய ஆரம்பித்தனர். அரசாங்கம் 81-A இந்தியப் பாதுகாப்புச் சட்டப்படி (Defence of India Rules) அவசர அதிகாரங்களைப் பெருக்கிக் கொண்டது.

இந்தச் சட்டத்தின் கீழ் வேலைநிறுத்தம் அல்லது தொழிற்சாலைகளை மூடுவது தடுக்கப்பட்டது.

பல தகராறுகளை அரசாங்கம் நியாய விசாரணைக்கு விட்டது. இதன் மூலம் தொழிலாளர்களுக்குக் கூலி சிறிதளவு உயர்ந்தாலும் அவர்கள் பொருளாதார நிலைமையில் எந்த மாறுதலும் ஏற்படவில்லை. போரினால் தொழிலாளர்களின் வாழ்க்கைத்தரம் பாதிக்கப்பட்டது. போர்க்காலத்தில் முக்கியமான பொருள்களின் விலை தொடர்ந்து அதிகரித்தது. தொழிலாளர்களின் நிலைமை மோசமாகியது. இதனால் தொழிற்சங்கங்கள் வளர ஆரம்பித்தன. அகில இந்தியத் தொழிற்சங்கக் காங்கிரசும் இந்தியத் தொழில் ஸ்தாபனமும் மும்முரமாக வேலை செய்ய ஆரம்பித்தன.

உற்பத்தி பெருகியதால் முதலாளிகளின் இலாபமும் பெருகியது. இந்த இலாபத்தைத் தொடர்ந்து பெறுவதற்காக முதலாளிகள் தொழிலாளர்கள் நன்மையைப் பெருக்கினர். தொழிற்சங்கங்களையும் அங்கீகரித்தனர். உற்பத்தி பெருகவேண்டும் என்பதற்காக அரசாங்கம் தொழிற்சாலைகளில் அமைதி நிலவவேண்டுமென்று விரும்பியது. அரசாங்கம் தொழிலாளர்கள் நலனில் அக்கறை காட்டியது. முதல் முறையாக அரசாங்கம் தொழிலாளர்களுடனும், முதலாளிகளுடனும் கலந்து ஆலோசனை நடத்தியது. முதல் முறையாக முக்கூட்டுத் தொழில் மாநாடு (Tripartite Labour Conference) 1942-ல் நடந்தது. தொழிலாளர்கள் நலனைக் கவனிப்பதற்காகக் குழுக்களும் அதிகாரிகளும் நியமிக்கப்பட்டனர். இந்தக் காலத்தில் முக்கியமான தொழில் சட்டங்களும் உருவாக்கப்பட்டன. தொழிலாளர்களின் சம்பளம் 200 ரூபாயிலிருந்து 400 ஆக அதிகரிக்கப்பட்டது.

IV. 1946-56

இந்தியா சுதந்திரம் பெற்றதிலிருந்து இந்தக் காலம் தொடங்குகிறது. கடந்த 150 ஆண்டுகளாக அந்நியர் ஆட்சியிலிருந்து ஒத்துழையாமை மூலம் இந்தியா சுதந்திரம் பெற்றது. பாகிஸ்தான் தனி நாடாக இந்தியாவிலிருந்து பிரிந்து சென்றதன் விளைவாகப் பொருளாதாரப் பிரச்சினைகள் எழுந்தன. நாட்டில் பணவீக்கம் ஏற்பட்டுத் தொழிலாளர்களின் உண்மையான கூலி குறைந்தது. பாகிஸ்தான் பிரிவினையால் சணல் தொழில் பெரிதும் பாதிக்கப்பட்டது. வேலைநிறுத்தங்கள் நாடெங்கிலும் பரவி அமைதி குலைந்தது. இந்தக் காலத்தில் ஏற்பட்ட வேலைநிறுத்தங்கள் மற்றக் காலங்களைவிட அதிகம்.

போரினாலும் பிரிவினையினாலும் நாடு சீர்கேடுற்ற நிலையில் இருந்தது. அந்நிலையில் உற்பத்தியைப் பெருக்குவது மிக அவசிய மாக இருந்தது. தொழிற்சங்கத் தலைவர்கள் எல்லாத் தொழிற் சங்கங்களையும் ஒன்று சேர்க்கலாயினர். ஹிந்து மஸ்தூர் சங்கம் எல்லாத் தொழிற்சங்கங்களையும் இந்தியத் தொழிற்சங்கக் காங்கிர சில் சேரும்படி கூறியது. அதன்மூலம் காங்கிரஸ் கொள்கைகளைப் பரப்ப நினைத்தனர். ஆனால், இது நிறைவேறாததால் புதிய தொழிற்சங்கம் ஆரம்பிக்க வேண்டிய தேவை ஏற்பட்டது.

1947 ஆம் ஆண்டு புது டில்லியில் வல்லபாய் படேல் தலைமை யின் கீழ் தொழிலாளர்கள் ஒன்று கூடினர். இந்தக் கூட்டத்தில் தொழிலாளர்கள் மத்திய அமைப்பு ஒன்றை ஏற்படுத்தி அதன் மூலம் அவர்கள் நலன்களைப் பெருக்கலாம் என்று தீர்மானம் கொண்டு வந்தனர். அங்ஙனமே இந்திய தேசிய தொழிற்சங்கக் காங்கிரஸ் (**Indian National Trade Union Congress**) உருவா கியது.

இந்தச் சங்கத்தின் நோக்கம் என்னவென்றால்,

1. தனி உறுப்பினரின் முன்னேற்றத்திற்காக உழைத்தல்.
2. எல்லா வகையான தொழிலாளர்களையும் ஒன்றாக அமைப்பது.
3. தொழிற்சாலைகளில் வேலை நிலைகளில் முன்னேற்றம் கொண்டு வருதல்.
4. வேலைநிறுத்தம் செய்யாமல் கலந்து ஆலோசிப்பது, சமாதான முறைகள் மூலம் தீர்வு காணுதல்.
5. தொழிலாளர்களைச் சமுதாயத்தில் பொறுப்புள்ளவர் களாகச் செய்தல்.
6. தொழிலாளர்களின் ஒழுங்கினையும் திறத்தையும் உயர்த் துவதாகும்.

மேற்கூறிய முறைகளை அடைய சமாதானம், உண்மையான முறைகளைக் கடைப்பிடிக்க வேண்டும்.

இந்தியத் தொழிற்சங்கக் காங்கிரஸ் ஆரம்பித்தபொழுது அதில் 200 சங்கங்களும் 5,75,000 தொழிலாளரும் அங்கத்தினராக இருந்தனர். 1958 ஆம் ஆண்டுக் கணக்குப்படி 1202 சங்கங்களும் 14,11,437 அங்கத்தினர்களும் இருந்தனர்.

ஹிந்து மஸ்தூர் சபா (Hind Mazdoor Sabha)

1948ஆம் ஆண்டு சம உடைமைவாதிகள் (Socialists) தேசியக் காங்கிரசிலிருந்து தனியாகப் பிரிந்தனர். இவர்கள் தனியாக ஒரு தொழிற்சங்கம் ஆரம்பிக்க முன்வந்தனர். சம உடைமை வாதிகள் மற்றத் தொழிற்சங்கத் தலைவர்களுடன் கலந்தாலோசித்து அரசியல் தொடர்பற்ற அமைப்பை உருவாக்க வேண்டுமென்றனர். 1948ஆம் ஆண்டு டிசம்பர் மாதம் கல்கத்தாவில் நடந்த கூட்டத்தில் ஹிந்து மஸ்தூர் சபா என்ற அமைப்பை நிறுவத் தீர்மானம் செய்தனர்.

நோக்கங்கள்

சோஷலிசக் கொள்கையின் அடிப்படையில் எழுந்த சங்கமாயிருப்பதால் தொழிலாளர் உடல், மனோநிலை ஆகியவற்றில் முன்னேற்றம் இருப்பது அவசியம் என்றனர். மற்ற நோக்கங்கள் பின் வருமாறு :

1. எல்லாத் தொழிலாளர்களுக்கும் வாழ்க்கைக் கூலி.
2. ஒவ்வொரு மனிதனுக்கும் உத்தரவாதமுள்ள வேலை.
3. சமூக நலப் பாதுகாப்பு, மருத்துவ உதவிகள் அளித்தல்.
4. சம்பளத்துடன் போதுமான ஒய்வும் விடுமுறையும்.
5. போதுமான வீட்டு வசதிகள்.
6. கூட்டுப் பேர உரிமையினை அங்கீகரித்தல்.

ஹிந்து மஸ்தூர் சபாவில் 427 சங்கங்களும், 6,06,472 அங்கத்தினர்களும் இருந்தனர். போக்குவரத்து, தபால், தந்தி துறையில் உள்ளவர்கள் அதிகமாக அங்கத்தினராக இருந்தனர். 1956ஆம் ஆண்டு பம்பாயில் நடந்த கூட்டத்தில் இந்திய தேசிய தொழிற்சங்கக் காங்கிரசும் ஹிந்து மஸ்தூர் சபாவும் இணைய வேண்டும் என்று கூறினர்.

இணைந்த தொழிற்சங்கக் காங்கிரஸ் (United Trade Union Congress)

சோஷலிசவாதிகளின் கொள்கைகளைப் பிடிக்காத சிலர் 1948ஆம் ஆண்டு இணைந்த தொழிற்சங்கக் காங்கிரஸ் ஆரம்பிக்க வேண்டுமென்றனர். அதன்படி 1949ஆம் ஆண்டு கல்கத்தாவில் இணைந்த தொழிற்சங்கக் காங்கிரஸ் உருவாகியது. இதன்

நோக்கம் தொழிற்சங்கங்களிடையே ஒற்றுமையை உண்டாக்க வேண்டும் என்பதாகும். இந்தச் சங்கம் கம்யூனிஸ்ட் கட்சியைச் சார்ந்ததாக இல்லாவிட்டாலும் இடதுசாரிக் கொள்கைகளை உடையதாக இருந்தது.

இந்தச் சங்கம் கூலிக் குழு அமைத்தல் வேண்டுமென்றும். எல்லாத் தொழிலாளர்களுக்கும் வாழ்க்கை நிர்ணயித்தல், எதிர்கால வைப்பு வீதம் உயர்த்துதல், ரகசிய ஓட்டு அடிப்படையில் தொழிற் சங்கங்களை அங்கீகரித்தல், கூட்டுப்பேரம், வேலைநிறுத்தம் செய்ய உரிமை, மாற்று வேலை கொடுக்காமல் வேலை நீக்கம் செய்தல் கூடாது ஆகிய செயல்களுக்காகப் போராடின. 1957ஆம் ஆண்டில் இந்த அமைப்பில் 567 சங்கங்களும் 5,74,539 அங்கத்தினர்களும் இருந்தனர்.

இதர சங்கங்கள் :

அகில இந்திய வங்கித் தொழிலாளர் சங்கம் (All India Bank Employees Association), இந்திய ரயில்வே தொழிலாளர்களின் தேசிய அமைப்பு (National Federation of Indian Railwaymen), அகில இந்தியத் துறைமுகம், கப்பல் செப்பனிடும் தொழிலாளர் அமைப்பு (All India Post and Dock Workers Federation), தேசிய தபால் தந்தித் தொழிலாளர் அமைப்பு (National Federation of Post and Telegraph Workers), அகில இந்தியச் சுரங்கத் தொழிலாளர் அமைப்பு (All India Mine Workers Federation) போன்ற அமைப்புகள் ஏற்பட்டன.

மத்திய அமைப்பில் இருந்த எதிர்ப்புகளினால் போட்டிச் சங்கங்கள் உருவாக ஆரம்பித்தன. நாளுக்கு நாள் இந்தத் தொழிற்சங்கங்களின் எண்ணிக்கை அதிகரித்ததனால் தொழிற் சங்கத்தின் பலம் குன்றியது. தொழிற்சாலையில் ஏற்படும் தகராறுகளைத் தீர்க்கும் பொறுப்பை அரசாங்கமே ஏற்றுக் கொண்டதால் தொழில் இயக்கத்தின் பலம் குறைந்தது தொழிலாளர்களும் தொழிற்சங்கத்தை ஆதரிக்கத் தொடங்கினர். ஜனநாயக நாடான பிறகு அரசு தொழிலாளர்கள் நலனில் அக்கறை காட்டியது. அரசு நெறிமுறைக் கொள்கைகளும்கூட இந்த விஷயத்தில் அரசிற்குச் சிறப்புப் பொறுப்பினைத்தந்தது. அரசாங்கம் தொழிலாளர்கள் நலனுக்காகப் பல சட்டங்களை உருவாக்கியது. எடுத்துக் காட்டாக 1947 தொழில் தகராறு சட்டம், 1948 தொழிற்சாலைச் சட்டம் (Factories Act, 1948), 1948 குறைந்த கூலிச் சட்டம் (Minimum Wages Act, 1948), 1952 இந்திய சுரங்கச் சட்டம் (India Mines Act, 1952) போன்றவற்றைக் கூறலாம்.

முக்கூட்டுக் குழுக்கள் (Tripartite Committees)

பன்னாட்டுத் தொழில் அமைப்பில் இருப்பது போல இந்தியாவிலும் முக்கூட்டுக் குழுக்கள் அமைத்தனர். ஐந்தாண்டுத் திட்டங்களின் மூலம் தொழிலாளர்கள் நலனை அதிகரிக்க முயன்றனர். இந்தக் காலத்தில் தொழிலாளர்கள் நிலைமை முன்னேற்றம் அடைந்தது. தொழிலாளர்கள் தங்கள் உரிமைகளை உணர ஆரம்பித்தனர். தொழிலாளர் இயக்கத்தில் அரசியல் கட்சிகள் ஆதிக்கம் செலுத்த ஆரம்பித்தன.

இந்தியாவில் தொழிற்சங்கங்களின் எதிர்காலம்
(Future of Trade Union in India)

தற்போதைய குறைகள்

ஜனநாயக முறையில் நடத்தப்படக் கூடிய பலமான தொழிற்சங்கம்தான் தொழிலாளர்களுக்குப் பாதுகாப்பு அளிக்க முடியும். தொழிலாளர்கள் எப்பொழுதும் அரசாங்கத்தை நம்பிக்கொண்டிருப்பது நல்லதல்ல. அரசாங்கம் சட்டத்தின் மூலம் அவர்கள் நலனைப் பாதுகாத்தாலும் சட்டத்தை அமல்படுத்துவதற்கும் வரையறைகள் உள்ளன.

இந்தியாவில் அரசியல் சுதந்திரம் கிடைத்த போதிலும் தொழிலாளர்கள் நிலை மிக மோசமாகவே உள்ளது. குறைவான கூலி, அதிக வேலை நேரம், வீட்டு வசதி, கல்வி எல்லாம் குறைவாகத்தான் இருக்கிறது தொழிலாளர்கள் சங்கம் அமைப்பதற்குச் சுதந்திரம் வேண்டும். வேலை நேரம் குறைக்கப்பட்டு மருத்துவ வசதி அளிக்கவேண்டும். இலவசக் கல்வி, நல்ல வீட்டு வசதிகளும் அளிக்க வேண்டும். சக்தி வாய்ந்த தொழிற்சங்கம் இருந்தால் தான் மேற்கூறிய வசதிகளைப் பெற முடியும். இந்தியாவில் தொழிற்சங்கங்கள் வளர்ந்தபோதிலும் இன்னும் இளம் பருவத்திலேயே இருக்கின்றன. அரசியல் போட்டிகளும், பணப் பற்றாக்குறையும், தொழிலாளர்களிடையே உள்ள வேற்றுமையும், பலதரப்பட்ட தொழிற்சங்கங்களின் பெருக்கமும், பேரசக்தி குறைவும் தொழிற்சங்கங்களை வளரவிடவில்லை. சட்டத்தினால் மட்டும் பலமான தொழிற்சங்கத்தை உருவாக்க முடியாது. தொழிலாளர்கள் இயக்கத்தில் ஒற்றுமை தேவைப்படுகிறது. பலதரப்பட்ட தொழிற்சங்கங்களும் ஒன்றுபட்டால்தான் தொழிலாளர்கள், முன்னேற முடியும்.

ஒரு மத்தியத் தொழிற்சங்கம் இருந்தால் அரசியல் கட்சிகளின் செல்வாக்கு குறையும். இந்தியாவில் தொழிற்சங்கங்களின் வளர்ச்சியை அரசியல் கட்சிகள் தடுக்கின்றன. இன்று தொழிற் சங்கத்தின் தலைமை அரசியல்வாதிகளிடம் இருக்கிறது. அரசியல் வாதிகள் தங்கள் காரியத்தில் கண்ணும் கருத்துமாக இருந்தார்களே ஒழிய தொழிற்சங்க முன்னேற்றத்திற்காக உண்மையாகப் பாடுபடவில்லை. தொழிலாளர்கள் அரசியல்வாதிகளைத் தொழிற்சங்கத்தின் வெளியே வைத்திருந்தால்தான் தங்கள் நன்மை பெருகும் என்பதை உணரவேண்டும். தொழிலாளர்கள் தங்களை அரசியல்வாதிகளிடம் அடகு வைக்கக்கூடாது. தொழிலாளர்கள் அரசியல் கட்சிகளோடு சேராமல் இருப்பார்களேயானால் உண்மையான தொழிற்சங்கம் நாட்டில் வளரும்.

நம் நாட்டில் உள்ள மோசமான நிலை என்னவென்றால் தொழிற் சங்கங்கள் சாதி அடிப்படையில் தோன்றுகின்றன. இது அந்நியர்கள் நம் நாட்டை ஆட்சி செய்ததனால் ஏற்பட்ட விளைவு. தொழிற்சங்கத்தின் பகை சாதியாகும். மதத்தையும் தொழிற் சங்கத்தையும் ஒன்று சேர்க்கக் கூடாது. எந்த ஒரு தொழிலாளியும் சாதி மதம் இவற்றை மறந்து, அவன் தொழிலாளி என்பதை உணர்ந்து, அந்த அடிப்படையில் தொழிற்சங்கம் ஏற்பட்டால்தான் அது நன்மையை விளைவிக்கும்.

ஒரு தொழிற்சாலைக்கு ஒரு சங்கம் (One Union for one Industry)

இங்கிலாந்து நாட்டில் ஒரே தொழிற்சாலையில் பலதரப்பட்ட தொழிலாளர்கள் அவரவர்களுக்குத் தனியே சங்கங்கள் வைத்திருந்தனர். இதனால் அவர்களிடையே வேறுபாடுகள் அதிகரித்தன. ஆனால், இந்தியாவில் ஒரு தொழிற்சாலைக்கு ஒரு சங்கம் என்ற அடிப்படையில்தான் இருக்கின்றது. தொழிற் சங்கங்களின் பெருக்கம் தொழிலாளர்கள் இயக்கத்தின் ஆணி வேரையே அறுத்துவிடும். இதனால் தொழிலாளர்கள் தங்கள் நியாயமான உரிமைகளைக்கூட அடைவது கடினம். ஒரு சங்கம் முதலாளி சொல்வதை ஏற்றுக்கொண்டு மற்றொரு சங்கம் அதை எதிர்க்குமானால் பலன் கிடையாது. அதனால் ஒரு தொழிற்சாலைக்கு ஒரு சங்கம்தான் இருக்கவேண்டும். இந்தக் கொள்கையைப் பின்பற்றுவார்களேயானால் அது நல்லதாகும்.

தொழிற்சங்கங்களின் அங்கீகாரம் (Recognition of Trade Unions)

1931-ல் தொழில் ராயல் கமிஷன் (Royal Commission on Labour) தொழிற்சங்க அங்கீகாரம் என்றால் 'அதற்கு அதிகப்

பொருளுள்ளது அல்லது ஒன்றுமில்லை' என்று கூறியது. தொழிற் சங்கத்தில் குறைவான தொழிலாளர்கள் அங்கத்தினர்களாக இருப்பதனால் அங்கீகாரம் அளிப்பதை நிறுத்தவேண்டிய அவசியம் இல்லை என்றது. சில நேரங்களில் முதலாளிகள் அதிகமான தொழிலாளர்கள் உறுப்பினர்களாக இல்லாததால் அங்கீகாரம் அளிக்க முடியாது என்று கூறியது. இது தொழிற்சங்கங்களுக் கிடையே போட்டியை விளைவித்து அவைகள் தவறான வழியில் அங்கத்தினரின் எண்ணிக்கையை உயர்த்த வழி கோலிற்று.

1926ஆம் ஆண்டு இந்தியத் தொழிற்சங்கச் சட்டத்தின்படி தொழிற்சங்கங்களைப் பதிவு செய்துகொள்ளலாமே ஒழிய முதலாளிகள் அதற்கு அங்கீகாரம் அளிக்கவேண்டிய அவசியம் இல்லை. 1947ஆம் ஆண்டு முதலாளிகள் சில சமயங்களில் தொழிற் சங்கத்தினை அங்கீகரிக்க வேண்டுமென்று திருத்தப்பட்ட போதிலும் இதுவரை அது அமல் படுத்தப்படவில்லை. 1946ஆம் ஆண்டு பம்பாய் தொழிற்சாலை உறவுச் சட்டம் (Bombay Industrial Relations Act) தொழிற்சங்கங்களை மூன்று வகையாகப் பிரித்தது. அதாவது பிரதிநிதிச் சங்கம் (Representative Union), தகுதியுள்ள சங்கம் (Qualified Union), ஆரம்பச் சங்கம் (Primary Union). மேலும் இந்தச் சட்டத்தின்படி அங்கீகாரம் அளிக்கப்பட்ட சங்கமும் ஆரம்பிக்கப்பட்டது.

1958 ஆம் ஆண்டு நைநிதாலில் (Nainital) நடந்த பதினைந் தாவது முக்கூட்டுத் தொழிற் கூட்டத்தில் தொழிற்சங்கங்களை அங்கீகரிப்பதற்குக் கீழ்க்கண்ட நிபந்தனைகளை நிர்ணயித்தனர்.

1. ஒன்றுக்கு மேற்பட்ட தொழிற்சங்கங்கள் அங்கீகாரம் வேண்டுமென்றால் அவை பதிவு செய்யப்பட்ட பின்பு ஒரு வருடமாவது செயல்பட்டிருக்க வேண்டும். ஒரே ஒரு சங்கம் இருந்தால் மேற்கூறிய பிரச்சினை கிடையாது.

2. மொத்தத் தொழிலாளர்களில் 15 சதவீதமாவது தொழிற் சங்கத்தில் அங்கத்தினராக இருக்கவேண்டும்.

3. ஓர் இடத்தில் இருக்கும் தொழிற்சாலையில் 25 சதவீதத் தொழிலாளர்கள் அங்கத்தினராக இருப்பார்களானால் அது பிரதிநிதி சங்கமாக அங்கீகரிக்கப்படும்.

4. ஒரு தொழிற்சங்கம் அங்கீகரிக்கப்பட்ட பிறகு இரண்டு வருடங்களுக்கு அதன் நிலையில் எந்த மாறுதலும் இருக்கக் கூடாது.

5. ஒன்றுக்கு மேற்பட்ட சங்கங்கள் இருக்கும்பொழுது எதில் அதிக அங்கத்தினர் இருக்கின்றனரோ அதைத்தான் அங்கீகரிக்க வேண்டும்.

6. எந்தெந்தத் தொழிற்சங்கங்கள் ஒழுங்குமுறைகளைக் கடைப்பிடிக்கின்றனவோ அவைகள் மட்டும்தான் அங்கீகரிக்கப் படும்.

அந்தக் கூட்டத்திற்கு வந்திருந்த மத்திய அமைப்புத் தொழிலாளர் தொழிற்சங்கங்களுக்கிடையே ஒற்றுமை இருக்க வேண்டும் என்பதற்காகக் கீழ்க்கண்ட ஒழுங்கு முறைகளை விதித்தனர்.

1. ஒரு தொழிலாளி எந்தத் தொழிற்சங்கத்தில் சேரவேண்டுமென்று விரும்புகின்றாரோ அதில் சேர அவனுக்கு உரிமை அளிக்கப் படவேண்டும். இதில் வன்முறை எதுவும் கூடாது.

2. ஒரு தொழிலாளி இரண்டு சங்கங்களில் அங்கத்தினராக இருக்கக் கூடாது.

3. ஜனநாயக முறையில் தொழிற்சங்கங்கள் செயல்பட எல்லோரும் ஒத்துக்கொள்ள வேண்டும்.

4. காலந் தவறாமல், ஜனநாயக ரீதியில் தொழிற்சங்கத்தின் செயற் குழுவினரும் மற்ற அங்கத்தினர்களும் தேர்ந்தெடுக்கப்பட வேண்டும்.

5. எந்த அமைப்பும் தொழிலாளர்களின் அறியாமையைப் பயன்படுத்தி அவர்களைச் சுரண்ட முயலக்கூடாது.

6. எல்லாத் தொழிற்சங்கங்களும் சாதி, சமய, இட வேறுபாடுகளை நீக்கவேண்டும்.

7. தொழிற்சங்கங்களுக்கு இடையே ஏற்படும் தொடர்புகளில் வன்முறை, பயமுறுத்துதல் கூடாது.

எந்தத் தொழிற்சங்கம் ஜனநாயக முறையில் தொழிலாளர் நலனுக்காகப் பாடுபடுகின்றதோ அதை முதலாளிகள் தாமாகவே அங்கீகரிக்கின்றனர்.

வேலைநிறுத்த நிதி (Strike Funds)

இந்தியாவில் வேலைநிறுத்தங்கள் பணம் இல்லாமலே நடத்தப் படுகின்றன. தொழிலாளர்களின் மனைவியர் வேலைநிறுத்த

காலத்தில் இருக்கின்ற பணத்தை வைத்துக் குடும்பம் நடத்து வதற்காக நாம் அவர்களைப் புகழவேண்டும். இந்தியத் தொழி லாளியின் வேலைநிறுத்தம் அவன் எவ்வளவு நாள் பஞ்சத்தைத் தாங்க முடியும் என்பதைப் பொறுத்திருக்கிறது. இந்தியாவில் நடந்த வேலைநிறுத்தங்களில் நீண்ட நாள் நீடித்தது மூன்று மாதம் அல்லது நான்கு மாதம்தான் இருக்கும். அநேகமாக இந்த வேலை நிறுத்தங்கள் தோல்வியில்தான் முடியும். இதற்கு ஒரே பரிகாரம் தொழிற்சங்கங்கள் போதுமான அளவு வேலைநிறுத்த நிதி வைத்திருக்க வேண்டும். அங்ஙனம் வேண்டிய அளவு நிதி இருந் தால் முதலாளிகள் தொழிலாளர்கள் கோரிக்கைக்கு இணங்கு வார்கள்.

தொழிற்சங்கங்களின் நிதி நிலைமை மிகவும் மோசமாக உள்ளது. இது ஒரு பலவீனமாகும். தொழிலாளர்கள் சந்தா செலுத்தாத காரணத்திற்காக அவர்களைத் தொழிற்சங்கத்தி லிருந்து நீக்குவது அரிது. தொழிற்சங்கங்கள் நன்றாக நடைபெற வேண்டுமென்றால் போதுமான நிதி இருக்கவேண்டும்.

தொழிற்சங்கம் ஒழுங்காக நடைபெற முழுநேர அலுவலர்கள் தேவை. தொழிலாளர்கள் தவறாமல் சந்தா செலுத்தினால்தான் இவர்களுக்கு ஊதியமளிக்க முடியும். தொழிற்சங்கத்தில் போதிய பணம் இல்லாத காரணத்தால் ஊதியம் பெறாத தொழிலாளர் களைத் தேட வேண்டியுள்ளது. ஊதியம் பெறாத தொழிலாளர்கள் என்ன தியாகம் செய்தாலும் அங்கு முழு நேரத்தைச் செல வழிக்க முடியாததனால் அவர்களிடம் ஒப்படைக்கப்பட்ட வேலை யைச் சரிவரச் செய்து முடிப்பது இயலாது.

தொழிலாளர்கள் பொறுப்பு (Workers Responsibility):

தொழிலாளர்கள் எப்பொழுதும் தங்கள் நலனைப் பற்றியே பேசிக்கொண்டிராமல், ஒரு நாளைய நியாயமான கூலிக்கு நியாய மான வேலை செய்யவேண்டும் என்ற பொறுப்புணர்ச்சியோடு செயல்பட வேண்டும். ஒவ்வொரு தொழிலாளியும் முதலில் தன்னுடைய கடமையையும் பொறுப்பையும் உணர வேண்டும். பிறகுதான் தன்னுடைய உரிமைகளைக் கேட்கலாம். சோசலிசம் செம்மையாகச் செயல்படத் தொழிற்சாலையில் ஜனநாயக முறை தேவை. இதற்கு உண்மையான திறமையான தொழிலாளர்கள் தேவை.

மெதுவாக வேலைசெய்யும் எண்ணத்தைத் தடுத்தல் (Go slow tendency to be checked)

முற்றிலுமாக வேலைநிறுத்தம் செய்வதற்குப் பதில் புதிதாக மெதுவாகச் செய்தல் (go slow) என்பது கடைப்பிடிக்கப்படுகிறது. இது மிகவும் மோசமானது. இதனால் முதலாளி உற்பத்தியை இழக்கின்றான். தொழிலாளிக்கு வேலை செய்யும் சக்திதான் அவனுடைய சொத்தாகும். அதைக் குறைக்க முயன்றால் தொழிலாளர்கள் வகுப்பையே அது பாதிக்கும். தொழிலாளர்களுக்கு வேலைநிறுத்தம் செய்ய உரிமை இருந்தாலும் மெதுவாகச் செல்லுதல் என்பதைத் தடுத்து நிறுத்த வேண்டும்.

மற்ற நாடுகளைப் போலவே இந்தியாவிலும் தொழிற்சாலைக்கு வெளியே இருந்த அறிவுடையோர் ஒரு சிலர் தொழிற்சங்கங்களை ஆரம்பித்து இருக்கின்றனர். தொழிலாளி எப்பொழுது முதலாளி தன்னை வேலையிலிருந்து நீக்கிவிடுவானோ என்ற பயத்தில் வாழ்வதனால் தொழிற்சங்க நடவடிக்கைகளில் அக்கறை காட்டுவதில்லை. அதனால் வெளியிலிருப்பவர்கள்தான் தொழிலாளிகளுக்கு உதவி செய்ய வேண்டியிருந்தது.

தொழிற்சங்க முன்னேற்றத்திற்காக வெளியில் இருப்பவர்கள் தங்களால் இயன்ற உதவியைச் செய்திருக்கின்றனர். அவர்கள் முக்கிய பங்கு ஏற்றுக்கொள்ளவில்லை என்றால் தொழிற்சங்க இயக்கம் இன்றைய நிலைக்கு உயர்ந்திருக்க முடியாது. ஆனால், இப்பொழுது வெளியில் இருப்பவர்களை அகற்றித் தொழிலாளர்களே தலைமை ஏற்க வேண்டும் என்பதை எல்லோரும் விரும்புகின்றனர். தொழிற்சாலையில் இருப்பவர்களே தங்கள் இயக்கத்தை நடத்த முன்வருவார்களானால் வெளியிலிருப்பவர்கள் தேவை இல்லை.

தொழிற்சங்கப் பயிற்சி

தொழிலாளர்களுக்குத் தக்க பயிற்சி அளிக்கப்பட்டால் அவர்களே தொழிற்சங்கக் காரியங்களைக் கவனித்துக்கொள்வார்கள். ஆக்ஸ்போர்டில் (Oxford) இருக்கும் ரஸ்கின் கல்லூரியைப் (Ruskin College) போலத் தொழிற் கல்லூரிகள் இந்தியாவிலும் தொடங்கப்பட வேண்டும். இதன்மூலம் இளம் தொழிலாளர்களுக்குப் பயிற்சி அளிக்கலாம். கல்கத்தாவில் ஆசியத் தொழிற்சங்கக் கல்லூரி ஆரம்பித்தனர். 1957ஆம் ஆண்டு அரசாங்கம் எட்டுபேர் கொண்ட குழு அமைத்தது. இவர்கள் தொழிலாளர்கள்

கல்வியைப் பற்றி விரிவான திட்டங்களைக் கொடுத்தனர். தொழிற்சங்கத்தின் தலைமையை ஏற்றுக்கொள்ளத் தொழிலாளர்களுக்குத் தக்க பயிற்சி அளிக்கவேண்டும்.

தொழிற்சங்கத் தலைவர்கள் சட்டப்படி தொழிலாளர்கள் நலனை எப்படி முன்னேற்றுவது என்பதை அறிந்திருக்க வேண்டும். அரசாங்கமோ முதலாளிகளோ தொழிலாளர்களின் உரிமைகளை ஏற்கவில்லை என்றால் அதை அவர்கள் எதிர்க்க வேண்டும்.

ஒரு தொழிற்சங்கத்தின் பலம் அதன் பேர சக்தியில் இருக்கின்றதே ஒழிய அதன் எண்ணிக்கையில் அல்ல. இந்தச் சக்தி நல்ல அமைப்பு, சிறந்த தலைவர்கள், போதிய நிதி இவைகளிலிருந்து வருகின்றது. தொழிற்சங்கத் தலைவர் உண்மையாகவும், பொறுமையாகவும், தைரியமாகவும் இருக்க வேண்டும்.

தொழிற்சங்கப் பத்திரிகைகள் (Trade Union Journals)

தொழிலாளர்கள் நலனைப் பெருக்கத் தொழிற்சங்கத் தலைவர்கள் பத்திரிகைகளை வெளியிட வேண்டும். பழைய காலத்தில் வாரத்திற்கு ஒரு முறை, மாதத்திற்கு ஒரு முறை அல்லது இரண்டு வாரத்திற்கு ஒரு முறை பத்திரிகைகள் வெளிவந்தன. 19ஆம் நூற்றாண்டின் இறுதியில் லோகாண்டே என்பவர் 'தீனபந்து' என்ற பத்திரிகையைத் தொழிலாளர்களுக்காக வெளியிட்டார். இந்தப் பத்திரிகை நீண்ட நாள்கள் தொடர்ந்து நடத்தப்படவில்லை. பிறகு காம்கர் (Kamgar) என்ற பெயரில் ஒரு பத்திரிகை வெளிவந்தது. போதிய பணம் இல்லாத காரணத்தால் எந்தப் பத்திரிகையும் ஒழுங்காக வெளிவரவில்லை.

எந்தப் பத்திரிகை ஆரம்பித்தாலும் அது எல்லோரும் எளிதாகப் புரிந்துகொள்ளக் கூடியதாக இருக்கவேண்டும். தொழிலாளர்களைப்பற்றிய விஷயங்களை வெளியிட்டு அவர்கள் அறிவைப் பெருக்கவேண்டும். அவ்வாறான பத்திரிகைகள் தொழிற்சங்க இயக்கம் வளர்வதற்கு உறுதுணையாக அமையும்.

பின்வரும் அட்டவணைகளில் தொழிற்சங்கங்களின் புள்ளி விவரங்கள் கொடுக்கப்பட்டுள்ளன:

தொழிற்சங்கத்தின் கணக்கிடப்பட்ட எண்ணிக்கை

தொழிற்சங்கம்		அங்கத்தினர்கள்
தபால், தந்தி சங்கத் தொழிலாளர்கள்	...	50,000
இரயில்வே தொழிலாளர்கள்	...	60,000
கடல் சம்பந்தப்பட்ட தொழிலாளர்கள் (6 சங்கங்கள்)	...	20,000
துறைமுகத் தொழிலாளர்கள்	...	3,000
டிராம் தொழிலாளர்கள் (2 சங்கங்கள்)	...	2,000
துணி நெய்தல் (20 சங்கங்கள்)	...	32,000
அச்சு (5 சங்கங்கள்)	...	32,000
எஃகு தொழிலாளர்கள்	...	9,000
வணிகத் துறையிலுள்ள எழுத்தர்	...	5,000
மற்றவர்கள்	...	3,000
மொத்தம் 100 சங்கங்கள்	...	1 30,000

P. S. Loganathan - Industrial welfare in India, - p. 25.

1920-ல் அகில இந்தியத் தொழிற் சங்கக் காங்கிரஸுடன் இணைந்திருந்த தொழிற்சங்கங்கள்

I. மாநிலங்களின்படி		இணைக்கப்பட்ட, நல்லுறவுள்ள சங்கங்களின் எண்ணிக்கை	இணைந்திருந்த சங்கங்களின் எண்ணிக்கை	இணைந்திருந்த சங்கத்தின் அங்கத்தினர்கள்
பம்பாய்	...	56	44	46,881
வங்காளம்	...	5	1	2,505
உத்திரப்பிரதேசம்	...	8	3	15,800
மத்தியப் பிரதேசங்கள்	...	6	2	128
சிந்து	...	2	1	128
சென்னை	...	16	8	3,559
பீஹார்	...	1	--	--
பஞ்சாப்	...	9	4	70,253
டில்லி	...	2	--	--
இந்திய மாநிலங்கள்	...	1	1	1,600
சிலோன்	...	1	--	--
மொத்தம்		107	64	1,40,854
II தொழிற்சாலைகளின்படி				
இரயில்வே	...	21	11	91,427
துணி நெய்தல்	...	12	9	7,719
கப்பல்	...	4	3	19,800
போக்குவரத்து	...	4	2	2,470
இரசாயனம்	...	7	6	856
பொறியியல்	...	8	7	7,590
தபால், தந்தி	...	15	5	1,685
அச்சுத்தொழில்	...	7	3	1,844
பொது	...	29	18	7,463
மொத்தம்		107	64	1,40,854

J. S. Mathur - Indian Working Class Movement, p. 20-21.

1928-39-ல் பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற்சங்கங்களின் வளர்ச்சி

வருடம்	பதிவு செய்யப்பட்ட சங்கங்களின் எண்ணிக்கை	கணக்குக் குறிப்புச் செலுத்தும் சங்கங்களின் எண்ணிக்கை	கணக்குக் குறிப்புச் செலுத்தும் சங்கங்களின் அங்கத்தினர் எண்ணிக்கை
1928	29	28	1,00,619
1929	75	65	1,81,077
1930	104	90	2,42,355
1931	119	106	2,19,115
1932	131	121	2,35,693
1933	170	147	2,37,369
1934	191	160	2,08,071
1935	212	183	2,84.918
1936	241	205	2,84,918
1937	271	228	2,61,047
1938	420	343	3,90,112
1939	562	394	3,99,159

J. S. Mathur - Indian Working Class Movement.

போர்க்காலத்தில் தொழிற்சங்க அங்கத்தினர்களின் குவிப்பு

அங்கத்தினர்	தொழிற் சங்கத்தின் எண்ணிக்கை	1939–40 அங்கத்தினர்கள்	சதவிகிதம்	தொழிற் சங்கத்தின் எண்ணிக்கை	1944–45 அங்கத்தினர்கள்	சதவிகிதம்
50-க்குக் கீழே	72	1,913	·4	44	1,311	·1
50–99	34	2,637	·5	54	4,006	·5
100–299	143	26,812	5·2	147	27,479	3·1
300–499	52	20,549	4·0	84	33,354	3·8
500–999	63	43,027	8·4	94	64,034	7·2
1000–1,999	33	46,805	9·2	64	86,072	9·9
2000–4,999	33	46,805	14·4	52	1,54,978	17·4
5000–9,999	15	1,01,834	19·7	16	1,13,838	12·8
10000–19,999	9	1,44,887	28·5	9	1,23,570	13·9
20000–மேல்	2	49,905	9·8	9	2,78,746	31·3
மொத்தம்	450	5,11,138	10·0	573	8,89,388	31·3

J. S. Mathur–Indian Working Class Movement p, 39.

போர்க்காலத்தில் தொழிற்சாலைகளின்படி தொழிற்சங்கத்தின் எண்ணிக்கை

தொழிற் சாலைகளின் பகுதி	1939–40	1940-41	1941–42	1942–43	1943–44	1944–45	1939, 1945 விட சதவீத உயர்வு
இரயில்வே ..	1,79,381 (86)	1,71,572	2,19,086	5,54,510	2,63,262	3,04,485 (82)	69.74
டிராம் ...	6,080 (7)	5.667	5,458	7,400	9,174	10,390 (4)	70.89
துணி நெய்தல் ...	1.36,931 (85)	1,55,867	1,55,007	1,61,131	2,22,667	2,10,712 (13)	53.88
அச்சு ...	11,890 (32)	8,450	6,610	6,963	9,538	13,560 (24)	14.05
முனிசிபல் ..	19,546 (37)	23,037	15,264	27,701	15,874	11,928 (23)	28.97
கடல் ஆட்கள் ..	52,742 (8)	20,036	56,628	72,826	70,401	79,501 (7)	50.74
துறைமுகம், தந்தி ..	23,465 (23)	25,036	27,564	38,216	39,815	37,098 (24)	58.10
பொறியியல் ...	6,768 (20)	9,547	9,292	17,754	27,417	35,513 (53)	--
இதர ...	74,335 (152)	95,618	78,611	98,789	1,22,499	1,86,200 (41)	150.49
எல்லாத் தொழிற்சாலைகளும் ...	5,11.138 (45)	5,13,832	5,73,520	6,85,289	7,80,967	8,39.388 (573)	70.40

அடைப்புக்குள் உள்ள எண்கள் தொழிற்சங்க எண்ணிக்கையைக் காட்டுகின்றன.

J. S. Mather – Indian Working Class Movement, p. 37.

போர்க்காலத்தில் உள்நாட்டு வாரியாகத் தொழிற்சங்கங்களின் எண்ணிக்கை

மாகாணம்	1939-40	1940-41	1941-42	1942-43	1943-44	1944-45	1939, 1945 விட சதவீத உயர்வு
ஆஜ்மீர் ..	3,468 (3)	281	238	4,794	1,047	946 (3)	-72·71
அஸ்ஸாம் ..	982 (11)	1,476	1,502	1,948	1,580	2,486 (9)	153·16
வங்காளம் ..	1,22,568 (188)	1,03,662	1,75,595	2,21,635	2,89,658	2,86,255 (230)	153·93
பீஹார் ...	13,596 (27)	29,925	10,337	18,738	27,947	72,428 (49)	440·07
பம்பாய் ..	1,05,799 (72)	1,21,866	1,20,153	1,30,688	1,49,359	1,72,679 (93)	63·21
மத்திய மாகாணமும் பேராரும் ..	11,560 (41)	17,261	23,984	29,430	14,833	13,748 (52)	18·93
டில்லி ..	24,376 (27)	24,789	21,546	16,895	24,712	30,504 (40)	25·14
சென்னை ..	71,002 (110)	53,637	42,924	49,451	64,567	88,270 (154)	24·16

வடமேற்கு எல்லைப்பகுதி ..	684 (7)	619	317	418	423	328 (5)	—52·05
ஒரிஸ்ஸா ..	374 (2)	323	535	359	653	1,494 (4)	299·47
பஞ்சாப் ..	11,051 (65)	6,742	7,191	12,493	13,714	8,308 (22)	—24·82
சிந்து ..	7,829 (30)	11,051	11,500	8,934	10,677	12,431 (39)	58·78
உத்திரப்பிரதேசம் ..	15,811 (48)	14,807	17,493	29,776	32,944	36,733 (34)	132·33
Central Unions ..	1,22,150 (40)	1,27,973	1,40,205	1,68,540	1,54,803	1,61,774 (31)	32·44
மொத்தம் ..	5,11,138 (666)	5,13,8[illegible]2	5,73,520	6,85,299	7,80,967	8,89,388 (865)	74·00

அடைப்பிற்குள் உள்ள எண்கள் தொழிற்சங்கத்தின் எண்ணிக்கையைக் காட்டுகின்றன.

J. S. Mathur—Indian Working Class Movement, p. 38.

1939-1945-ல் பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற்சங்கங்களின் வளர்ச்சி

வருஷம்	பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற் சங்கங்களின் எண்ணிக்கை	கணக்குச் செலுத்தும் தொழிற் சங்கங்களின் எண்ணிக்கை	கணக்குச் செலுத்தும் தொழிற்சங்கத்தின் அங்கத்தினர்கள்
1939	562	394	3,99,159
1940	667	450	5,11,138
1941	727	483	5,13,832
1942	747	455	5,73,520
1943	693	489	6,85,299
1944	761	563	7,80,967
1945	865	573	8,89.088

J. S. Mathur-Indian Working Cless Movement.

தொழிற்சாலைத் தகராறுகள்

வருஷம்	வேலை நிறுத்தம், தொழிற்சாலை மூடுதல் எண்ணிக்கை	ஈடுபட்ட தொழிலாளர் எண்ணிக்கை	நஷ்டமான நாள்கள் எண்ணிக்கை
1921	396	600,351	6,984,426
1922	278	433,434	3,972,727
1923	213	301,044	5,051,764
1924	133	312,462	8,730,918
1925	134	270,423	12,578,129
1926	128	186,851	1,097,478

R. K. Das—Labour Movement in India,-pp. 36-37.

இந்தியாவில் 1969, 70, 71-ல் அதிகமான வேலை நிறுத்தங்கள் மஹாராஷ்டிராவில் நடைபெற்றிருக்கின்றன. கடந்த 18 மாதங்களில் அதாவது 1971ஆம் ஆண்டு ஜனவரி மாதத்திலிருந்து அடியிற் காணும் புள்ளி விவரங்கள்படி வேலைநிறுத்தங்கள் ஏற்பட்டிருக்கின்றன.[5]

மஹாராஷ்டிரா	—	982
மேற்கு வங்காளம்	—	336
கேரளா	—	302
தமிழ்நாடு	—	299
பீஹார்	—	272
உத்திரப் பிரதேசம்	—	220
மத்தியப் பிரதேசம்	—	207
குஜராத்	—	172
ஆந்திரா	—	141
மைசூர்	—	125

1971-ல் 13·65 மில்லியன் மனித நாள்கள் (Man days) வேலை நிறுத்தத்தினால் வீணாக்கப்பட்டன.[6]

[5] Sonne : The Hindu, Friday, August 14, 1972.

[6] Sonne : The Hindu, Monday. May 1, 1972.

இந்தியாவில் 1926-1939வரை தொழிற் தகராறுகள்

வருஷம்	வேலை நிறுத்தங்களின் எண்ணிக்கை	ஈடுபட்ட தொழிலாளர் எண்ணிக்கை	நஷ்டமான மனித நாட்கள்	தகராறுகளின் வகைகள்				
				கூலி, பஞ்சப்படி	ஊக்கமளிப்பு	தனிப் பட்டது	விடுமுறை ஊக்க மளிப்பு	மற்ற காரணங்கள்
1926	128	1,86,811	10,97,478	60	4	31	11	27
1927	129	1,31,655	20,19,970	61	—	36	5	43
1928	203	5,06,851	3,16,47,704	109	1	44	6	27
1929	141	5,31,059	1,21,65.691	54	2	55	3	34
1930	148	1,96,301	22,61,731	69	4	34	7	36
1931	166	2,03,008	24,08,123	69	2	39	20	14

1932	118	1,28,099	19,22,437	68	3	31	2	25
1933	146	1,64,938	21,60,961	95	2	19	5	21
1934	159	2,20,808	47,75,559	107	1	24	6	30
1935	145	1,14,217	9,73,457	91	2	21	10	56
1936	157	1,69,029	53,58,062	96	1	24	6	74
1937	379	6,47,801	89,82,257	234	4	73	12	86
1938	399	4,01,075	91,98,708	209	3	92	21	47
1939	406	4,09,075	49,92,795	232	2	74	12	62

J. S. Mathur – Indian Working Movement.-p. 414.

1940-45 தொழில் தகராறுகள்

வருடம்	வேலை நிறுத்தங்களின் எண்ணிக்கை	ஈடுபட்ட தொழிலாளர் எண்ணிக்கை	நஷ்டமான மனித நாட்கள்	தகராறுகளின் வகைகள்				
				கூலி	ஊக்க மளிப்புபடி	தனிப் பட்டது	விடுமுறை நேரம்	மற்ற காரணங்கள்
1940	322	4,52,539	75,71,281	202	9	54	10	68
1941	359	2,91,054	33,30,503	218	9	55	15	252
1942	694	7,72,653	57,79,965	359	79	63	7	118
1943	716	5,25,088	23,42,287	342	55	53	14	147
1944	658	5,50,015	34,47,306	372	55	82	35	534
1915	820	7,47,530	40,54,499	356	110	145	56	582

J. S. Marhur · Indian Working Class Movement, p. 414.

1947 - 62 தொழிற் தகராறுகள்

வருஷம்	வேலை நிறுத்தங்களின் எண்ணிக்கை	ஈடுபட்ட தொழிலாளர் எண்ணிக்கை	நஷ்டமான மனித நாட்கள்	தகராறுகளின் காரணங்கள்				
				கூலி	ஊக்கமளிப்பு	தனிப்பட்டது	விடுமுறை, நேரம்	மற்ற காரணங்கள்
1947	1,811	18,40,784	1,64,62,666	574	195	349	94	235
1948	1,259	10,59,120	78,37,173	333	112	363	110	265
1949	920	6,05,457	66,00,395	277	52	217	84	315
1950	814	7,19,883	1,28,06,704	223	73	186	67	118
1951	1,071	6,91,321	38,18,928	301	70	301	84	184
1952	963	8,09,241	33,36,961	283	94	326	72	184

1953	772	4,66,607	33,82,807	201	76	276	35	131
1954	840	5,27,767	33,72,630	240	54	296	80	228
1955	1,166	5,27,767	56,97,842	276	195	367	58	293
1956	1,203	7,25,130	69,92,040	312	97	333	63	400
1957	630	8,89,371	64,29,319	460	211	432	78	331
1958	1,524	9,28,566	77,97,585	466	173	443	47	444
1959	1,531	6,93,616	56,33,148	405	153	382	55	380
1960	1,583	9,86,268	65,36,517	558	158	330	36	
1961	1,,537	5,11,860	49,18,755					
1962	1,502	4,97,848	48,00,921					

J. S. Mathur – Indian Working Class Movement.–p. 38,

ஃ.60

10. கூலியின் மீது தொழிற்சங்கங்களின் பாதிப்பு

(Inpact of Trade Unions on wages)

இந்தியாவில் மக்கள் தொகை வளர்வதனுலும், விவசாயத்தில் மறைமுக வேலேயின்மை இருப்பதாலும், போக்குவரத்து வசதியினுல் எல்லோரும் நகரத்திலுள்ள தொழிற்சாலைகளுக்குச் செல்வதனுலும் திறமையற்ற தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கை நாளுக்கு நாள் அதிகரித்துக்கொண்டே போகிறது. தொழிற்சாலைகள் நாளுக்கு நாள் அதிகரித்தபோதிலும் வேலேயின்மை நாட்டில் நிலவுகிறது. சில பாகங்களில் அதிகமான கூலியும், வேறு சில இடங்களில் குறைவான கூலியும் இருப்பதால் வாழ்க்கைத்தரத்தில் வேறுபாடுகள் உள்ளன. தொழிற்சாலைகள் அதிகமாக உள்ள இடங்களில் கூலி அதிகமாக இருக்கிறது. வாழ்க்கைச் செலவுகளும் அதிகமாக உள்ளது. போக்குவரத்து வசதிகள் இருந்தபோதிலும் குறைவான கூலி வாங்கும் இடத்திலிருந்து அதிகமான கூலி கிடைக்கும் இடத்திற்குத் தொழிலாளர்கள் செல்லுவது கிடையாது.

தொழிலாளர்களின் கூலியை உயர்த்தி அதன் மூலம் வாழ்க்கைத் தரத்தை உயர்த்துவதுதான் கூலிக் கைக்கோளின் முக்கிய அம்சமாகும். இதன் நோக்கம் என்னவென்ருல் தொழிலாளியும் மற்ற மக்களுக்குச் சமமானவன், நாட்டிற்குப் பயன்படுபவன் என்ற நிலையை உண்டாக்கவேண்டும். நாட்டில் பலம் குன்றியவர்களாக இருக்கும் தொழிலாளர்களுக்கு எல்லா நன்மைகளும் செய்ய நாம் கடமைப்பட்டுள்ளோம். தொழிலாளர்களும் நன்மைகளைப் பெறத் தொழிற்சங்கங்களை நம்பி இருக்கின்றனர்.

இந்தியத் தொழிற்சங்கத்தில் தலைவர்களாக இருப்பவர்கள் அநேகமாக வெளியிலிருப்பவர்களாகத்தான் இருக்கின்றனர். தொழிற்சங்கத் தலைவரின் குண நலன்களைப் பொறுத்துதான் தொழிலாளர்கள் செயல்படுகின்றனர். தொழிற்சங்கங்களில்

இரண்டு வகையான தலைவர்களைப் பார்க்கின்றோம். ஒன்று காந்தியாரின் வழிப்படி செல்லுவது; மற்றொன்று கம்யூனிசப் பாதை. இந்த இருவர் கொள்கைகளும் ஒன்றுக்கொன்று மாறுபட்டவை.

தொழிற்சங்கங்களின் நோக்கம் கூலி மட்டத்தை மட்டும் உயர்த்துவது அன்று. கூலியை உயர்த்தும்பொழுது மேலும் நன்றாக உழைத்து வேலை வாய்ப்புகள் பாதிக்கப்படாவண்ணம் பார்த்துக்கொள்ள வேண்டும். தொழிலாளர்களுக்கு நியாயமான கூலி கொடுப்பது அவசியம். கூலி அதிகரித்தால் வேலையின்மை ஏற்படும் என்பதற்காகச் சில தொழிற்சங்கங்கள் வேலையின்மையைக் குறைப்பதற்காகவே குறைவான கூலியை ஏற்றுக்கொள்கின்றன. பொதுவாகத் தொழிற்சங்கங்கள் கூலி குறைப்பு செய்வதை ஏற்றுக் கொள்வது கிடையாது. மந்த காலங்களில் கூலி குறைவாக இருந்தாலும் மற்ற நாள்களில் கூலி அதிகரிப்பதைப் பார்க்கின்றோம். பணவீக்க காலங்களில் பொருள்களின் விலை அதிகரிக்கும் பொழுது தொழிலாளியின் நிலைமை அனுதாபத்திற்குரியது.

1939ஆம் ஆண்டிற்குப் பிறகு எல்லாத் தொழிலாளர்களுக்கும் கூலி உயர்ந்துள்ளது. மத்திய ஊதியக் குழு பரிந்துரையின்படி அரசாங்கத் துறையிலேயும் கூலி அதிகரித்திருக்கிறது. சம உடைமைக் கொள்கை பொருளாதாரத்தில் நாட்டில் உள்ள ஏற்றத் தாழ்வுகளைக் குறைக்கவும், கூலியைச் சமமான முறையில் நிர்ணயிக்கவும் பல அங்கங்கள் உள்ளன. இரண்டு ஐந்தாண்டுத் திட்டங்களிலேயும் தொழிலாளர்களுக்குக் குறைந்த அளவு அடிப்படைக் கூலி கொடுக்கவேண்டுமென்று வற்புறுத்தியுள்ளனர். நாட்டில் பணவீக்கம் ஏற்பட்டு விலைகள் அதிகரித்ததால் பஞ்சப்படி கொடுக்க ஆரம்பித்தனர். அரசாங்கமும், தொழிற்சங்கங்களும் ஒன்று சேர்ந்து தொழிலாளர்களின் கூலி மட்டத்தை உயர்த்தின. நியாய கூலிக் கமிட்டி விரும்பியதைப்போலத் தொழிற்சாலைகளில் ஊக்கமளிப்பு கொடுக்கப்பட்டது.

1939 முதல் பணக்கூலி உயர்ந்துகொண்டே வந்திருக்கிறது. வாழ்க்கைச் செலவு நாளுக்கு நாள் அதிகரிக்கும்பொழுது பணக்கூலியையும் உயர்த்தவேண்டிய அவசியம் ஏற்படுகிறது. எவ்வளவுக் கெவ்வளவு தொழிலாளர்களின் அளிப்பைத் தொழிற்சங்கம் கட்டுப்படுத்துகின்றதோ அவ்வளவுக் கவ்வளவு கூலி வீதத்தை உயர்த்த முடியும். தொழிலாளர்கள் அதிகமாகக் கிடைக்கின்ற காரணத்தால் தொழிற்சங்கங்கள் கூலியைக் குறைப்

பதற்கு முன்வரா. பணக்கூலி உயரும்பொழுது வாழ்க்கைச் செலவுகளும் அதிகரிக்கிறது. இந்தியாவில் முழு வேலைவாய்ப்பு இருந்து கூலி உயர்ந்தால் பொருள்களின் விலை உயரும் என்று கூறலாம். ஆனால், வேலையின்மை, நாட்டில், அதிகமாக இருக்கும் பொழுது கூலி உயர்வினால்தான் விலைகள் அதிகரிக்கின்றன என்பதை ஏற்றுக்கொள்ள முடியாது. பண அளிப்பு திடீரென்று அதிகரித்துள்ளது. 1939ஆம் ஆண்டு 178.4 கோடி ரூபாயாக இருந்தது 1946ல் 1218,8 கோடி ரூபாயாக அதிகரித்துள்ளது. இதனால் கூலியும் இலாபமும் உயர்ந்தது. ஆனால், விலைகள் கூலியைவிட அதிகமாக உயர்ந்ததால் தொழிலாளர்களின் உண்மையான கூலி 1939ஆம் ஆண்டு மட்டத்தைவிடக் குறைவாக இருந்தது.

முதல் ஐந்தாண்டுத் திட்டத்தில் அதிகமான பணம் செலவழித்தபோதிலும் உற்பத்தி பெருகியதால் வாழ்க்கைச் செலவு நிலையாகவே இருந்தது. நாட்டில் உணவு உற்பத்தி நல்ல நிலைமையில் இருந்தது. தொழிலாளர்கள் தங்கள் வருமானத்தில் 80 சதவீதத்தை நுகர்விற்காகச் செலவழித்தபோது அதிக நன்மைகளைப் பெற்றனர். ஆனால், இரண்டாவது ஐந்தாண்டுத் திட்டத்தில் எஃகு, போக்குவரத்து முன்னேற்றத்திற்கு முக்கியத்துவம் கொடுத்ததால் வாழ்க்கைச் செலவு உயர ஆரம்பித்தது. விவசாயத்திற்கு முக்கியத்துவம் அளிக்காததால் உற்பத்தி குறைந்து விவசாயப் பொருள்களின் விலை உயர்ந்து தொழிலாளர்கள் துன்புற்றனர். பேர சக்தியின் மூலமாகக் கூலியை உயர்த்த தொழிற்சங்கங்கள் முன்வந்தன. கூலி உயர்வு உற்பத்திப் பெருக்கத்துடன் இணைக்கப்பட்டுள்ளது. உற்பத்தியை அதிகரிப்பதற்காக ஊக்கமளிப்பு கொடுக்கின்றனர். அதனால் உற்பத்திப் பெருக்கத்தைப் பொறுத்துதான் ஊக்கமளிப்பு கேட்க முடியும்.

தொழிற்சங்கங்கள் கூலி மட்டத்தை எவ்வளவு தூரம் பாதிக்கின்றன என்பதைப் பார்ப்போம். இந்தியாவில் தொழிற்சங்கங்கள் கூலி மட்டத்தினை எந்த அளவு பாதித்திருக்கின்றன என்பதைப் பற்றி ஆராய்வதற்காகவே இந்த ஆய்வு உள்ளது. புள்ளியியல் ரீதியில் அந்தப் பாதிப்பினை அளப்பதே நலமாகும். அது மட்டுமின்றி, கூலி உயரக் காரணமாயிருந்த மற்றக் காரணிகளால் ஏற்பட்ட பாதிப்பினையும் நாம் அளந்திடவேண்டும். இதன்படி தொழிற்சங்க மயமாதலின் அளவு (X_2), வாழ்க்கைச் செலவு (X_3) தொழிற்சாலையின் உற்பத்தித்திறன் (X_4) என்று வைத்துக் கொள்வோம் என்ற மூன்று தன்னியக்கமுள்ள மாறிகளை எடுத்துக்

கொள்வோம் (independent variable). பணக் கூலி இம் மூன்று தன்னியக்க மாறிகளைச் சார்ந்துள்ளது இம் மூன்று தன்னியங்க முள்ள மாறிகள், சார்பு மாறியான பணக் கூலியில் (X_1) ஏற் படுத்தும் பாதிப்பினை நாம் அறியவேண்டும். கீழ்க் கண்ட அட்ட வணையில் புள்ளிவிவரக் கணக்கீட்டு எண்கள் கொடுக்கப்பட்டுள் ளன. எல்லா மாறிகளும் 1936ஆவது ஆண்டை அடிப்படையாகக் கொண்ட குறியீட்டு எண்களால் குறிக்கப்பட்டிருக்கிறது. தொழிற்சங்கத்தின் அங்கத்தினர்களில் மொத்தத் தொழிற்சாலை யில் வேலை செய்யும் தொழிலாளர் சதவீதமாகத் தொழிற்சங்க மயமாதலின் அளவு கணக்கிடப்படுகிறது.

குறியீட்டு எண்களின் குறைபாடுகளைச் சுட்டிக்காட்டலாம். மாதம் ரூ 200க்கு மேல் வாங்குபவர்களைக் குறியீட்டு எண்கள் கணக் கிடுவதில சேர்க்கவில்லை. ஏனென்றால், கூலிச் செலுத்துகையின் சட்டத்தின்படி இது தேவையில்லை. மாதம் ரூ. 200க்கு மேல் வாங்கு பவர்கள் எண்ணிக்கை மாதம் 200-க்குக் குறைவாக வாங்குபவர் களைவிடக் குறைவு. தொழிற்சங்கங்கள் திறமையற்ற தொழிலா ளர்களின் அடிப்படைக் கூலிவீதத்தை உயர்த்தப் பாடுபட்டன. இதன் மூலம் திறமை உடையவர்களுக்கும் திறமையற்றவர்களுக் கும் உள்ள வேறுபாடு குறைக்கப்பட்டது. பணக் கூலிக் குறியீட்டு எண் தொடர்களின் மற்றுமொரு குறைபாடு என்னவென்றால் 'சலுகைகளின் பணமதிப்பு' என்ற தலைப்பில் பெறப்படும் சில ஊதியங்களாகும். கூலிச் சட்டத்தால் கொடுக்கப்பட வேண்டும் என்று கூறப்பட்ட செலுத்துகை இது.

சில நிறுவனங்கள் தொழிலாளர்களுக்குக் கொடுத்த பொருள் களின் மதிப்பைச் சந்தை விலையில் கணக்கிட்டன. வேறு சில வாங்கின விலையில் கணக்கிட்டன. இதன் காரணமாக எண்கள் மாறக்கூடும். வாழ்க்கைச் செலவுக் குறியீட்டு எண்கள் சில்லறை விலையில் (retail price)படிக் கணக்கிடப்பட்டுள்ளன. மொத்த விலையில் (wholesale price) கணக்கிடுவதைவிடச் சில்லறை விலையில் கணக்கிடுதல் நல்லது.

உற்பத்திக் குறியீட்டு எண்ணை, வேலை வாய்ப்புக் குறியீட்டு எண்ணால் குறைப்பதே (deflating) உற்பத்தித் திறனைப் பொறுத்த மட்டில் உள்ள அளவீடு ஆகும். குறியீட்டு எண் உயர்வதனால் வேலைப் பளு அதிகமாக வேண்டுமென்ற அவசியம் இல்லை. உற்பத்தித் திறன் அதிகரிப்பதால் தொழிற்சங்கங்கள் தொழிற் சாலையின் வருமானத்தில் அதிகம் பங்கினைக் கேட்கும். தொழிற்

அட்டவணை—10

தொழிலாளர்கள் பண, உண்மையான வருவாயின் வாழ்க்கைச் செலவு பாதிப்பு, உற்பத்தி, தொழிற் சங்க மயமாதலின் குறியீட்டெண்கள்.

வருஷம்	வாழ்க்கைச் செலவு	பண வருவாய்	உண்மையான வருமானம் $\frac{ME}{CL}$	வேலை வாய்ப்பு	உற்பத்தி	உற்பத்தித் திறன் $\frac{P}{E} \times 100$	தொழிற் சங்கமய மாதலின் அளவு
1939	100	100	100	100	100	100	100
1940	97	105	109	104	108	104	100
1941	107	111	104	121	114	95	101
1942	145	129	89	125	107	85	107
1943	268	180	67	133	112	84	101
6944	269	202	75	134	116	86	107
1945	269	201	75	141	112	79	114
1946	285	209	73	138	103	75	186
1947	323	253	78	137	99	72	243
1948	360	304	84	141	112	79	264

1949	371	340	92	143	108	76	206
1950	371	334	90	136	107	79	193
1951	387	357	92	136	120	39	163
1952	379	386	102	137	133	97	214
1953	385	385	100	133	141	106	214
1954	371	381	103	136	154	113	206
1955	355	402	113	146	166	114	206
1956	391	412	106	147	181	123	214
1957	410	431	105	152	187	123	188
1958	428	433	101	154	194	125	216
1959	445	443	100	156	210	134	217
1960	457	474	104	161	233	144	214

Source : Indian Labour Year Book 1964, Indian Labour Statistics 1962, and Statistical Abstract of the Indian Union.

கா. வி

மயமாதலின் அளவுக் குறியீட்டெண் இரண்டு இடர்களைப் பெற்றுள்ளது. (1) 1947-ல் இந்தியா பிரிக்கப்பட்டதால் எண்கள் தொடர்ச்சியாகக் கிடைக்கவில்லை. 2. தொழிற்சங்க அங்கத்தினர் எண்களைக் கடுமையாகச் சரிபார்க்கும் முறையைப் பின்பற்றியது.

விளைவுகளும் கருதுகோள்களும்

மாறிகளின் தொடர்பு சமன்பாடு (regression equations) கீழ்க் கண்டவாறு கிடைக்கிறது.

$$X'_1 = \cdot 234\ X_2 + \cdot 874\ X_3 + 2\cdot 166\ X_4$$

அதாவது, X_2-ல் ஏற்படும் ஒவ்வொரு ஒரு சதவீத உயர்விற்கும் பணக்கூலி ·234 சதவீதம் உயரும். அதே போல X_3-ன் மாறிகளின் தொடர்புக் கெழு ·874 இது வாழ்க்கைச் செலவிற்குத் தகுந்தாற்போல் கூலிவீதம் வளைந்து கொடுப்பதைக் காட்டுகிறது. உற்பத்தித் திறனில் ஏற்படும் ஒவ்வோர் ஒரு சதவீத உயர்விற்கும் கூலி மட்டம் 2·166 சதவீதம் அதிகரிக்கும்.

இரு மாறி ஒட்டுறவுக் கெழுவை (bivariate correlation Co-efficient.) கணக்கிட, கீழ்க்கண்ட முடிவுகள் கிடைக்கின்றன.

$$r_{1\cdot 2} = \cdot 797$$

$$r_{1\cdot 3} = \cdot 937$$

$$r_{1\cdot 4} = \cdot 331$$

$$r_{2\cdot 3} = \cdot 806$$

$$r_{2\cdot 4} = \cdot 033$$

$$r_{3\cdot 4} = \cdot 042$$

மற்ற மாறிகள் வாழ்க்கைச் செலவு, உற்பத்தித் திறன்படி தொழிற்சங்க மயமாதலின் அளவு பணக்கூலி மட்டத்தில் ·234 ஆகும். ஆனால், பணக் கூலிக்கும் தொழிற்சங்கமயமாதலின் அளவிற்கும் உள்ள ஒட்டுறவுக் கெழு மிக அதிகம். அதாவது ·797 தொழிற்சங்கமயமாதலின் அளவிற்கும் வாழ்க்கைச் செலவிற்கும் அதிக ஒட்டுறவு இருக்கிறது.

பகுதி ஒட்டுறவுக் கெழுவை (partial correlation co-efficient) கணக்கிடுவதில் கீழ்க்கண்ட முடிவுகள் கிடைக்கின்றன:

$$r_{12\cdot3} = \cdot20$$

$$r_{12\cdot4} = \cdot83$$

$$r_{13\cdot4} = \cdot98$$

$$r_{23\cdot4} = \cdot82$$

$$r_{12\cdot34} = \cdot23$$

உற்பத்தி மாறிலி அதிகமாக இருப்பினும், மறுபடியும் தொழிற் சங்கமயமாதலின் அளவிற்கும் வாழ்க்கைச் செலவிற்கும் அதிக ஒட்டுறவு காணப்படுகிறது. அதே நேரத்தில் வாழ்க்கைச் செலவு மாறுமல் இருக்கும்பொழுது பணக்கூலிக்கும், தொழிற்சங்க மயமாதலின் அளவிற்கும் உள்ள ஒட்டுறவுகள் 20, 23 எனக் கிடைக்கின்றன.

நடக்கக்கூடிய பலவிதமான அமைப்பை (multicollinearity) நீக்குவதற்கு டின்பர்கனுல் கண்டுபிடிக்கப்பட்ட போட்டிச் சமன்பாடுகளைக் கொண்டு நேர்கோட்டுச் சூத்திரங்களைக் (linear formula) கண்டுபிடிக்கப் பயன்படுத்தலாம்.[1] அவற்றின் அனுமானங்களாவன :

$$X_1 - \frac{X_1}{X_3} X_3 = A + b X_2 + c X_4$$

தொழிற்சங்க மயமாதல், உற்பத்தி இரண்டும் பணக்கூலி மட்டம், உண்மையான கூலி மட்டம் என்ற இரண்டு மாறிகளுடன் தொடர்பு கொண்டிருக்கிறது என்ற பொருளாதாரக் கோட்பாட்டின் அடிப்படையில் சூத்திரத்தின் வலப் பக்கம் இருக்கிறது.

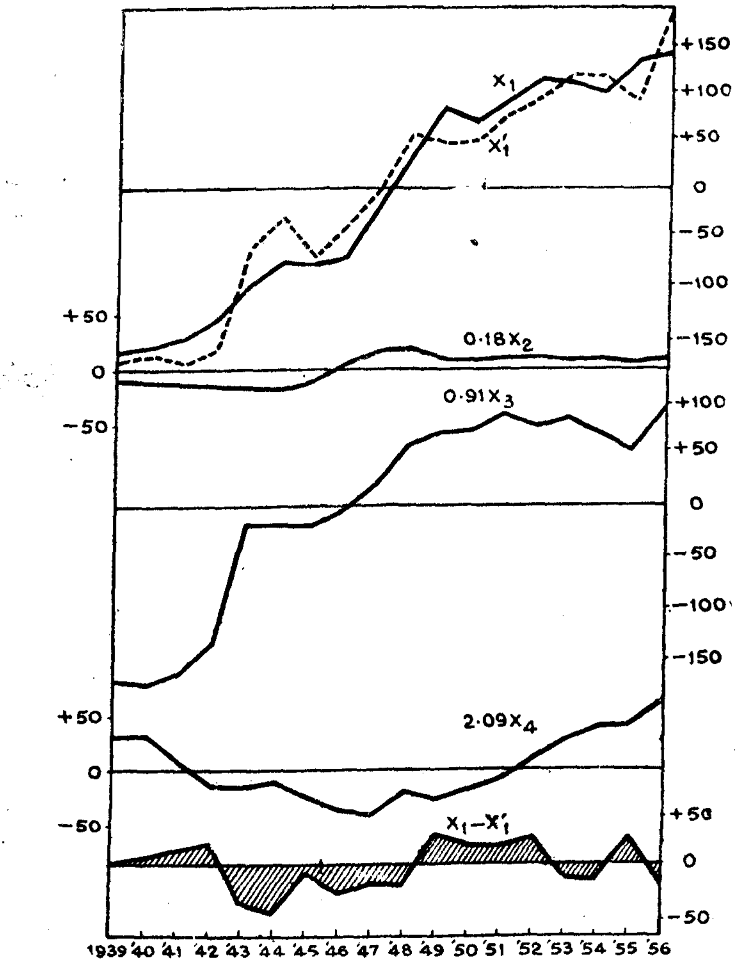
$\frac{X_1}{X_3}$ என்பது X_3 யின் கெழு எண்ணுகும். இவைகளைப் பொது அமைப்புப் பல்வகை மாறிகளின் தொடர்பு சமன்பாடுகளின் (multiple regression equation) பிரதியிட்டு X_2, X_4-ன் கெழுக்கள் கணக்

1 J. Tinbergen – An Economic approach to Business Cycle Problems, p. 30.

இடப்படுகின்றன. கீழே கொடுக்கப்பட்ட சமன்பாடு இவ்வாறாகக் கணக்கிடப்பட்டிருக்கிறது.

$$X'_1 = \cdot 18\ X_2 + \cdot 91\ X_3 + 2 \cdot 094\ X_4$$

பல்தரத் தொடர்பு கெழு (multiple correlation co-efficient) ·93 மிகக் கிட்டிய நிலை பொருத்தத்தைக் காட்டுகிறது. இரண்டு சூத்திரங்களிலும் X'ன் கெழுக்களில் அதிக வித்தியாசம் இல்லை.



படம் — 29

தொழிற்சங்க மயமாதலின் அளவு 1 சதவீதம் உயர்ந்தால் கூலிவீதம் ·18 சதவீதம் உயரும். அதேபோல வாழ்க்கைச் செலவு ·1 சதவீதம் உயர்ந்தால் கூலி ·91 சதவீதம் உயரும். இறுதியாக உற்பத்தித் திறன் 1 சதவீதம் உயர்ந்தால் கூலி 2·09 சதவீதம் உயரும்.

X^1 — உண்மையான பண வருமானம்

X^1_1 — கணக்கிடப்பட்ட பண வருமானம்

X^2 — தொழிற்சங்க மயமாதல் அளவின் செல்வாக்கு

X_3 — வாழ்க்கைச் செலவின் செல்வாக்கு

$X_1 - X_1^1$ மீதி (உண்மையான பண வருவாய்க்கும் கணக்கிடப்பட்ட பண வருவாய்க்கும் உள்ள வித்தியாசம்)

(All the X's have been calculated as deviations from the mean).

மேலே உள்ள படம் 29ல் மூன்று சார்பற்ற மாறிகளுக்கும் (Independent variable) சார்புள்ள மாறிகளுக்கும் (dependent variable) உள்ள தொடர்பைக் காட்டுகிறது. வாழ்க்கைச் செலவிற்கும் பணக்கூலிக்கும் அதிகக் கூட்டுறவு (correlation) இருப்பது தெரிகின்றது. ஆனால், பணக் கூலிக்கும் தொழிற்சங்க மயமாதலின் அளவிற்கும் உள்ள ஒட்டுறவு குறைவாக இருக்கின்றது.

பணக்கூலி மதிப்பை உண்மையான பணக்கூலி மதிப்புடன் வரைபடம் மூலமாக ஒப்பிடும்பொழுது அநேகமாகக் கிட்டிய ஒத்த நிலையைக் (fairly close correspondence) காட்டுகின்றது. பெயரளவுக் கூலியில் வாழ்க்கைச் செலவின் செல்வாக்குத் தொழிற்சங்க மயமாதலின் அளவைவிட அதிகமாக இருக்கிறது. ஆனால் தொழிற்சங்க மயமாதலின் அளவு பணக்கூலியுடன் உள்ள தொடர்போடு நேர்கணியமாக இருப்பதை மறுக்க முடியாது. இந்தப் பொருளில் 18 என்பது மிகப் பொருத்தமாக இருக்கிறது. ஆனால், இந்தியாவில் உள்ள தொழிற்சங்கங்கள் 25 சதவீதத் தொழிலாளர்களை மட்டும்தான் அங்கத்தினராகக் கொண்டிருக்கின்றன. எல்லாத் தொழிலாளர்களையும் சேர்ப்பார்களேயானால் தொழிற்சங்க மயமாதலின் செல்வாக்கு வாழ்க்கைச் செலவு அளவு அதிகமாக இருக்கும். தொழிற்சங்கத் தலைவர்களின் சக்தி

மாறியை விளக்குவது இயலாததாகும். அந்தக் கஷ்டம் இருந்த போதிலும் ஒட்டுறவு நேர்கணியமாக (Positive) இருப்பது தொழிற் சங்கங்களுக்குப் பணக்கூலிமீது உள்ள செல்வாக்கைக் காட்டு கிறது.

1956ஆம் ஆண்டிற்குப் பிறகு அந்தச் சமன்பாடு எவ்வளவு உண்மையாக இருக்கிறது என்பதைப் பார்ப்போம். 1957ஆம் ஆண் டிற்கான புள்ளி விவரங்களைப் பயன்படுத்தி மாறிகளின் தொடர்பு சமன்பாடு மூலம் பெறப்படுகின்ற பண ஊதியத்திற்கான எண் 442 ஆகும். 1958ஆம் ஆண்டிற்கு 468. 1939ஆம் ஆண்டிற்கு 503, 1960ஆம் ஆண்டிற்கு 535. உண்மையான எண்களுக்கும், மதிப் பிடப்பட்ட (estimated)எண்களுக்கும் வேறுபாடு இருப்பது வருந்தத் தக்கதாகும். தொழிலாளர்கள் பண வருவாய் ரூ. 200 குறைவாக இருப்பவர்களின் பண ஊதியங்களின் காலத் தொடர்களை (time series) கணக்கிடாது அதற்குப் பதில் ரூ. 400 குறைவாக இருப்பவர் களின் பணவருவாயைக் கணக்கிட்டால் உண்மையான எண்களுக் கும், மதிப்பிடப்பட்ட எண்களுக்கும் கிட்டிய ஒத்த நிலை கிடைக்கும்.

1958ஆம் ஆண்டின் பண வருவாயின் உண்மையான குறியீட்டு எண் 470, 1959 ல் 489, 1960-ல் 523. சமீப காலத்தில் திறமைமிக்க தொழிலாளர்களின் கூலி உயர்ந்து வந்திருக்கிறது. தொழிலாளர் வருமானத்தின் சராசரிப் பரவுவதை (mean dispersion) தொழிற் சாலை வேலைச் சராசரியில் (mean) குறுகுவதைவிட அகன்று இருக்கிறது.

உண்மையான வருவாய்

தொழிற்சங்கங்கள் பண வருவாயில் நாட்டமுடையவைகளாக இல்லை. தொழிற்சங்கங்கள் பணக்கூலி மட்டத்திற்கும் வாழ்க் கைச் செலவிற்கும் இடையே சமநிலை கொண்டுவரப் பாடுபடு வதன் நோக்கம் என்னவென்றால் பணக்கூலி மட்டத்தை நிலை யாகவோ அல்லது உயர்த்துவதற்காகவோதான். உண்மையான கூலி மட்டத்தில் தொழிற்சங்கங்களுக்கு எவ்வளவு தூரம் நேரிடை யாகச் செல்வாக்கு இருக்கிறது என்பது பிரச்சினைக்குரியதாகும். பெயரளவுக் கூலி உயரும்பொழுது உண்மையான கூலியும் அதி கரிக்கின்றது. ஆனால், அனுபவத்தில் உண்மைக் கூலியும் பெய ரளவுக் கூலியும் எதிர் திசையில் செல்லுகின்றன. உண்மையான கூலியைத் தொழிலாளர்களின் வேலைத்திறன் நிர்ணயிக்கின்றது.

அட்டவணை 10-ல் காட்டியபடி இந்தியாவில் இது உண்மையாக இருக்கின்றது. அதாவது உண்மையான வருவாயும், உற்பத்தித் திறனும் அண்மையில் இருக்கின்றன. உண்மையான வருவாயின் மீது உற்பத்தியின் இரு மாறி ஒட்டுறவுக் கெழுவை (bivariate correlation co-efficient) கணக்கிடும்பொழுது அந்தக் கெழு ·80 என அதிகமாக இருக்கிறது. ஆனால், அதே தொடர்பை உற்பத்திக்கும் பண வருவாய்க்கும் இடையே கணக்கிட்டால் அந்தக் கெழு ·33 ஆக கீழே செல்கிறது. உண்மையான கூலியில் தொழிற்சங்கத்தின் விளைவுகள் மறைமுகமாக இருக்கின்றது. உற்பத்தித் திறன் அதிகமாக இருக்கும்பொழுது உண்மையான வருவாயும் அதிகமாக இருக்கின்றது.

தொழிற்சங்கங்களும் தேசீய வருமானமும்

(Unions and National Income)

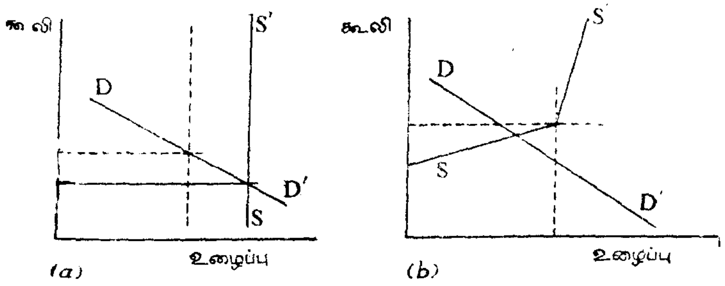
தேசீய வருமானத்தில் கூலியின் பங்கில் தொழிற்சங்கத்தின் செல்வாக்கு விவாதத்திற்குரியது. புள்ளி விவரங்களின்படி பார்க்கும் பொழுது தேசீய வருமானத்தில் கூலியின் பங்கு நிலையாகவே இருக்கிறது. நீண்ட காலத்திற்குத் தேசீயவருமானத்தில் கூலியின் பங்கைக் கணக்கிடுவது கடினம். அப்படிக் கணக்கிட்டாலும் அதிலிருந்து சரியான முடிவுகளைப் பெறமுடியாது. தேசீய வருமானத்தில் கூலியின் பங்கைத் தொழிற்சங்கங்கள் ஏன் அதிக விகிதமாக உயர்த்தவில்லை ? இந்தக் கேள்விக்கு இன்னும் சரியான விடை கிடைக்கவில்லை.

முடிவுகள்

தொழிற்சங்கக் கூலி கைக்கோளுக்கு அப்பாற்பட்டது வேலை வாய்ப்பு. உழைப்பின் தேவை பிறப்பிக்கப் பெற்ற தேவையாகும். வேலைவாய்ப்பில் ஏற்படும் ஏற்றத்தாழ்வுகள் பிறப்பிக்கப்பெற்ற தேவை நெகிழ்ச்சியைப் பொறுத்தது. மொத்தத் (aggregate) தேவையைப் பண இருப்பு விருப்பம், நுகர்வின் முனைப்பு, சேமிப்பின் முனைப்பு, வட்டிவீதம் ஆகியவைகள் நிர்ணயிக்கின்றன. ஆனால் இது கூலிச் சமன்பாட்டில் அளிப்பு பக்கத்தைத்தான் கவனிக்கிறது. இங்கு தொழிற்சங்கங்கள் தொழிலாளர்களின் அளிப்பைக் கட்டுப்படுத்துகின்ற முக்கியச் செயலைச் செய்கின்றன இந்தியாவில் தனித்தனியாகத் தொழிலாளர்களுக்குக் கூலி கொடுப்பதற்குப்

பதில் மொத்தமாக அளிக்கும் முறை பரவி வருகின்றது. இந்திய முதலாளி மேற்கு நாடுகளில் உள்ளவர்களைப்போல நிலையான கூலி வீதத்தை ஏற்றுக்கொண்டு அதற்குத் தகுந்தாற்போல, அவன் உற்பத்திச் செலவுகளை அமைத்துக்கொள்ளவேண்டும். தேவையை விட உழைப்பின் அளிப்பு அதிகமாக இருந்தாலும் கூலி தொழிலாளர்களின் வாழ்க்கைத் தரத்திற்குக் கீழாகச் செல்லவிட மாட்டார்கள்.

தொழிலாளர்கள் மிகுதியாக இருப்பதாலும் மூலதனம் கிடைப்பதற் கருமையாக இருப்பதாலும் வேலை வாய்ப்புகள் குறைவாக இருக்கின்றன. அதனால் இந்தியாவில், உழைப்பின் அளிப்புக் கோடு நெகிழ்ச்சியற்றதாக இருக்கிறது.



படம்—30

அதாவது வரைபடம் 30 (a) வில் கிடை அச்சிற்குச் (X axis) செங்குத்தாக உழைப்பின் அளிப்புக் கோடு இருக்கின்றது. தொழிற் சங்கங்கள் இந்த உழைப்பு அளிப்புக் கோட்டை நெகிழ்ச்சி மிக்க தாக மாற்றவேண்டும். அதாவது இடப்பக்கமிருந்து வலப்பக்கம் உயர்ந்து செல்லவேண்டும். வரைபடம் 30 (b)இல் காட்டியது போலத் தேவைக்கோடு உழைப்பின் அளிப்புக் கோட்டைப் பிழைப்பு மட்டக் கூலி வீதத்திற்குக் கீழாகவே வெட்டுகின்றது.

ஓரளவிற்குத் தொழிற்சங்கங்கள் சந்தையினைக் கெடுக்கும் வகையில் செயல்படுகின்றன. வேலையின்மை இருக்கும்பொழுது இவ்வாறான சூழ்நிலை இருக்கும். ஆனால், முழு வேலைவாய்ப்பு அடைந்தவுடன் சந்தையின் போக்கிற்குத் தகுந்தாற்போல,

தொழிற்சங்கங்கள் செயல்படும். இந்தச் சமநிலையிலிருந்து மாற்றங்கள் கொண்டு வருவதையும் தொழிற்சங்கங்கள் தடுக்கும்.

இதிலிருந்து குறைந்த காலத்தில் தொழிற்சங்க மயமாதலின் அளவின் வீதாச்சாரத்திற்குத் தகுந்தாற்போலக் கூலி வீதம் உயரும். இந்தியப் பொருளாதார அமைப்பினைப் பின்னணியாகக் கொண்டு காண்போமாயின், தொழில் மயமாதல், வாழ்க்கைச் செலவுப்புள்ளி உயருதல், மாறிகளின் தொடர்பு சமன்பாடு தந்திடும் சதவிகிதத்திற்கு உற்பத்தித்திறன் மட்டம் ஆகியவைகளின் வீதத்திற்கேற்பப் பணக்கூலி வீதம் உயரத் தொடங்குகிறது. குறைந்த காலத்திலும் நீண்ட காலத்திலும் உண்மையான கூலி உற்பத்தித் திறனைப் பொறுத்திருக்கும். இறுதியாக, தொழிற்சங்கத்தின் செல்வாக்கின்படி உழைப்பு அளிப்புக்கோடு நெகிழ்ச்சி மிக்கதாக மாறி இடப்பக்கமிருந்து வலப்பக்கம் உயர்ந்து செல்லும். பொருளாதார வளர்ச்சி ஏற்படும் பொழுது உழைப்பின் தேவை அதிகரிக்கும். அப்பொழுது உழைப்பின் அளிப்புக்கோடு அதே நிலையில் இருக்கும். அல்லது நெகிழ்ச்சி மிக்கதாக மாறி மேலும் வலப்பக்கம் சாய்ந்து செல்லும்.

11. சமுதாய நலப் பாதுகாப்புத் திட்டம்

(Social Security)

இந்தியாவில் அநேகமாக எல்லாத் தொழிலாளர்களும் அன்றாடக் கூலியை நம்பி வாழ்கின்றனர். எக்காரணத்தை முன்னிட்டாவது ஒரு நாள் வேலைக்குச் செல்லவில்லை என்றால் பணமின்மை ஏற்படுகின்றது. பழைய காலத்தில் கூட்டுக் குடும்ப முறை (Joint Family) இருந்ததனால் சில நாள்கள் வேலை இல்லாமல் இருந்தாலும் அந்த இன்னல் தெரியாமல் இருந்தனர். அறுவடைக் காலங்களில் எல்லா மக்களும் வேலை செய்து மொத்த உற்பத்தியில் அந்தக் குடும்பத்தின் பங்கினைப் பெற்றனர், வயதானவர்கள், குழந்தைகள், நோயாளிகளைக் குடும்பத்தில் உள்ள மற்றவர்கள் கவனித்துக் கொண்டனர். தற்பொழுது அவ்வகையான சூழ்நிலை கிடையாது.

சமூக நலப் பாதுகாப்புத் திட்டம் என்பது சமுதாயம் 'தகுந்த அமைப்புகளின் மூலம் அங்குள்ள மக்களுக்கு அவர்கள் பெறும் ஆபத்துக்கு எதிராகப் பாதுகாப்பு அளிப்பதாம்.'[1] தொழிலாளி தனக்குக் கிடைக்கும் வருமானத்தைக் கொண்டு நோய், முதுமை, இறப்பு—நிகழும்பொழுது தன்னையும் தன் குடும்பத்தினரையும் காப்பாற்றிக்கொள்ள முடியாததால் சமுதாயம் அவர்களுக்குத் தேவையான உதவியைச் செய்யவேண்டும். சமுதாயம் அளிக்கும் எந்த உதவியும் கௌரவமானதாகவும், நம்பத்தகுந்ததாகவும் இருக்கவேண்டும். அரசாங்கத்தின் பொருளாதார நடவடிக்கைகளில் முழு வேலை வாய்ப்பு அளிப்பதும் சமூகப் பாதுகாப்புக் கொடுப்பதும் முக்கியமானதாகும். அரசாங்கம் சட்டம், நீதி, ஒழுங்கு போன்ற நடவடிக்கைகளைக் கவனிப்பதோடு நாட்டு

[1] Approach to Social Security, 1. L. O,-p. 80.

மக்களின் பொருளாதார நிலை உயரவும் பாடுபடவேண்டும். நாட்டில் உள்ள ஒவ்வொருவருக்கும் சமூகப் பாதுகாப்பு அளிப்பது அரசின் கடமையாகும். 'சமூகச்சேவை இழிவானது என்ற எண்ணம் மாறி, நவீன அரசாங்கத்தில் சமூகச்சேவை ஒரு கடமை என்ற மனப்பான்மை நிலவி வருகிறது'.[2]

வளமுள்ள சமுதாயமாக இருந்தாலும் சில நேரங்களில் அவர்கள் வருமானம் பெறுவது தடைப்படுவதுண்டு. அதனால் ஒவ்வொருவருக்கும் குறைந்த அளவு வருமானம் கொடுக்கப்படவில்லை என்றால், பொருளாதாரப் பாதுகாப்பின்மையும் தேவையையும் ஒழிக்க முடியாது.[3] சர் வில்லியம் கருத்துப்படி, சமூக நலப் பாதுகாப்புத் திட்டம் வெற்றியடைய வேண்டுமென்றால் போதுமான அளவு வேலை வாய்ப்பு, உடல் நல உதவி (Health Service) குழந்தைகள் படி (Children allowance) அவசியம் இருக்கவேண்டும்.

சமூகப் பாதுகாப்பு வரையறையின்றி அளிக்கப்பட்டால் சிலர் சோம்பல் உள்ளவர்களாக மாறி மற்றவர்கள் செலவில் வாழ முயலுவார்கள். சமூகப் பாதுகாப்பு நன்மைகள் பாதித் தேவையைச் சந்திப்பதனால் வேலையின்மை வேலை செய்வதைவிட வசீகரமாக இருக்க முடியாது. எப்பொழுது ஒரு தொழிலாளி வேலை செய்வதிலிருந்து ஓய்வு பெறுகின்றானோ அப்பொழுது சமுதாயம் அவன் வாழ்க்கைக்குத் தேவையானதை அளிக்க முன் வர வேண்டும்.

காப்புறுதி (Insurance)

முறைப்படி ஒருவரும் அதிகமான இன்னலுக்கு ஆளாகக் கூடாது. அவர்களுடைய ஆபத்திற்குத் தகுந்தாற் போல மொத்தப் பணத்தில் பங்கிட்டுக் கொடுக்க வேண்டும். வேலையின்மை காப்புறுதியின் கீழ் இன்ஷ்யூர் செய்யப்பட்ட தொழிலாளர்கள் ஒவ்வொரு வாரமும் அவர்கள் பங்கினைப் பொது வேலையின்மைக் காப்புறுதி நிதிக்குச் செலுத்துகின்றனர். தொழிலாளர்கள் வேலையில்லாமல் இருக்கும்பொழுது இந்தப் பணத்திலிருந்து அவர்களுக்கு உதவி அளிக்கப்படும். வேலையிலிருந்து ஓய்வு பெறும்

2 Inter-American Conference on Social Security, Sept. 42.

3 Sir William Beveridge--Pillars of Security,-p. 82.

பொழுது, காப்புறுதியில் எவ்வளவு பணம் கட்டினார்களோ அது அவர்களுக்குத் திருப்பிக் கொடுக்கப்படுகிறது. தொழிலாளி இறந்து விட்டால் அவனுடைய குடும்பத்தினருக்கு மாதா மாதம் அந்த உதவி கிடைக்கும். அதாவது பின்னால் ஏற்படும் தேவைகளுக்காக முன் கூட்டியே பணத்தைக் கொடுத்து வைப்பதாகும். மாதா மாதம் தவறாமல் பணம் செலுத்துபவர்களுக்குத் தான் இந்த நன்மைகள் கிடைக்கும்.

உதவி முறைக் கொள்கை: இந்த முறையில் குடும்பத்தின் தேவையை அடிப்படையாகக் கொண்டு பொருளாதாரப் பாதுகாப்பு அளித்தனர். ஒரு சமுதாயத்தின் கடமை என்னவென்றால் யாருக்கு உண்மையில் உதவி தேவையோ அவர்களுக்கு உதவி அளிக்க முன்வரவேண்டும். தனிப்பட்டவர்களுக்கு ஏற்படும் ஆபத்துகளிலிருந்து அவர்களைக் காப்பாற்றுவது அந்தச் சமுதாயத்தின் கடமை. 'ஏழைகளுக்கு உதவி அளிப்பது என்ற முறையிலிருந்து ஏற்பட்ட முன்னேற்றம் சமுதாயக் காப்புறுதி. சமுதாய உதவியை அடையத் தனியார் காப்புறுதியிலிருந்து ஏற்பட்ட முன்னேற்றம் சமுதாயக் காப்புறுதி.'[4] சமுதாயக் காப்புறுதி, சமுதாய உதவி இரண்டும் ஒன்று சேர்ந்து சமுதாயப் பாதுகாப்பு முறையாக மாறியது.

சமுதாயப் பாதுகாப்பின் வளர்ச்சி (Evolution of Social Security)

முதன் முதலில் இந்தத் திட்டம் குறிப்பிட்ட சில ஆபத்துகளுக்கும், தொழிலாளர்களுக்கும் மட்டும் கிடைத்தது. பிறகு படிப்படியாக எல்லா வகை ஆபத்துகளுக்கும், எல்லா மக்களுக்கும் இது செல்லுபடியானது. எல்லா நாடுகளிலும் அந்தந்த நாட்டின் பொருளாதார, அரசியல், சமுதாயச் சூழ்நிலைகளுக்குத் தகுந்தாற் போலச் சமுதாயப் பாதுகாப்பு முறைகள் பின்பற்றப்படுகின்றன.

அவரவர்கள் சக்திக்குத் தகுந்தாற்போலச் சமுதாயக் காப்புறுதி சந்தாத் தொகை செலுத்த வேண்டும். அப்படி ஒழுங்காகப் பணம் செலுத்துபவர்களுக்குத்தான் அந்தச் சலுகை உண்டு என்றால் தொழிலாளர்கள் ஒழுங்காகக் கூலிபெறும் வகையினைச் சேர்ந்தவர்களாக இருத்தல் வேண்டும். ஆனால், இம் முறையில் கூலி பெறாத மக்கள் பலர் இருக்கின்றனர். அவர்கள் சமுதாயக் காப்புறுதியின் கீழ் வருவது கிடையாது. அதனால் இவர்களுக்கும் அந்தச் சலுகை

4 Approaches to Social Security I.L.O,-p. 63.

அளிக்கப்பட வேண்டுமென்றால் சமூக உதவி (social assistance) மூலம்தான் அதைச் செய்ய முடியும். இந்தச் சமூகப் பாதுகாப்பு எவ்வளவு பரவலாக இருக்கலாம், எவ்வளவு பணம் செலவழிக்கலாம், இதில் ஏற்படும் செலவை அரசாங்கம், முதலாளி, தொழிலாளி எப்படிப் பகிர்ந்து கொள்ளவேண்டும், நாடு எவ்வளவு இதற்காகக் கொடுக்க முடியும், வேறு எந்த வழிகளில் இதற்கான நிதியை அதிகரிக்கலாம், உதவி தேவையாயிருப்பவர்களுக்கு அதை எப்படிப் பகிர்ந்து கொடுப்பது, இதற்குத் தகுதியான நிதி, நிர்வாக முறை எப்படி இருக்க வேண்டும் என்பன போன்ற கேள்விகள் எழுகின்றன.

தொழிற் புரட்சியின் காரணமாக உலகத்தில் பொருளாதாரத் தொழிற்சாலை அமைப்புகள் மாறிவிட்டன. எல்லா நாடுகளிலும் தொழிற்சாலைகள் பெருகி விஞ்ஞான ரீதியில் உற்பத்தியைப் பெருக்குகின்றன. தொழிற்சாலைகள் பெருகியதனால் முதலில் பாதுகாப்பு இல்லாத தொழிலாளர்கள், புதிய சமுதாயத்திலும் பாதுகாப்பைத் தேடி அலைகின்றவர்களாகவே இருக்கின்றனர். தொழிற்சாலைகள் அதிகரித்ததனால் நகரங்கள் வளர்ந்தன. தொழிலாளர்கள் கிராமங்களை விட்டு நகரங்களில் குடியேற ஆரம்பித்தனர். வேலையின்மை ஏற்படும்பொழுதும், உடல் நலம் குன்றும் காலங்களிலும் அவர்களைக் காப்பாற்ற எந்த வசதியும் கிடையாது.

நவீன உலகத்தில் பொருளாதாரக் கைக்கோளில் சமுதாய நலப் பாதுகாப்பு முக்கிய இடத்தை வகிக்கிறது. தொழிலாளி அவனிடத்தில் உள்ள பணத்தைக் கொண்டு அந்த இன்னல்களிலிருந்து காத்துக்கொள்ள முடியாததால் அரசாங்கம் அவர்களுக்குப் பாதுகாப்பு அளிக்க முன்வரவேண்டும்.

சமுதாய நலக் காப்புறுதியும், சமுதாய நல உதவியும் (Social Insurance and Social assistance)

நவீன உலகத்தில் பொது நலப் பாதுகாப்பில் அரசு பங்கெடுத்துக் கொள்வதால் தொழிலாளர்களின் பிரச்சினைகளை இரண்டு வழிகளில் தீர்க்க முடிகிறது. முதல் வழி பொதுநலக் காப்புறுதி. இதன்படி முதலாளி, தொழிலாளிகள், அரசு அவரவர்கள் பங்கைச் செலுத்துகின்றனர். தொழிலாளர்களுக்கு வேலையின்மை உடல் நலக் குறைவு ஏற்படும்பொழுது இந்தப் பணத்திலிருந்து அவர்களுக்கு உதவி செய்கின்றனர். இரண்டாவது வழி பொது நல

உதவி அரசாங்கம் பொதுவாக மக்களின் துயரைத் தீர்ப்பதற்காக எடுத்துக்கொள்ளும் முயற்சியாகும். இந்த முறையில் பங்கு அளிப்பவர்கள் யாரும் கிடையாது. வேலையின்மைக் காலங்களிலும் இந்த முறையில் தொழிலாளர்களுக்கு உதவி செய்யப் படும். குறைவாகச் சம்பாதிக்கும் மக்களின் தேவையை வரிப் பணத்தைக் கொண்டு அரசாங்கம் அவர்களுக்கு உதவி செய்கின்றது.

கடந்த மூன்று நூற்றாண்டுகளாக இங்கிலாந்தில் பொதுநலக் காப்புறுதி முறை வளர்ந்துள்ளது. இங்கிலாந்தில் சிறு குழந்தைகள் முதல் வயதானவர்கள் வரை பொதுநலக் காப்புறுதியின் கீழ் கட்டாயமாகத் தங்கள் பங்கினைச் செலுத்துகின்றனர். பொது நலக் காப்புறுதியின் கீழ் உதவி கிடைக்காதவர்கள் பொதுநல உதவியின்படி நன்மைகள் பெறுகின்றனர்.

தற்காலத்தில் பொதுநலக் காப்புறுதியும் பொதுநல உதவியும் ஒன்றோடொன்று சேர்ந்துவிடுகின்றன. நியூசிலாந்து, டென்மார்க் போன்ற இடங்களில் பொதுநலப் பாதுகாப்புதான் பின்பற்றப்படுகிறது. பொதுநல உதவி எல்லா மக்களுக்கும் சமமாக அளிக்கப்பட வேண்டும். ஒரு நாட்டின் தேசிய வருமானத்தைப் பொறுத்துதான் இது அமைகிறது. தனம் குன்றிய நாடுகளில் இந்த வசதி போதுமானதாக இருக்காது. பொதுநலக் காப்புறுதி நடவடிக்கைகள் தனியொரு தொழிற்சாலையின் சக்தியைப் பொறுத்திருக்கிறது. பொதுநலக் காப்புறுதி இலாபம் பெருகிய நாடுகளில் முதலிலும் பிறகு மற்ற நாடுகளிலும் அறிமுகஞ் செய்யலாம். இந்தியாவில் எல்லா மக்களுக்கும் பொதுநலப் பாதுகாப்பு அளிக்க முடியாததால் பொதுநலக் காப்புறுதி அவசியமாகிறது.

பொதுநலப் பாதுகாப்பின் மூலம் எதிர்காலத்தில் பாதுகாப்பும் வாழ்க்கை வேலைநிலைகளில் முன்னேற்றமும் கொண்டு வருவதாலும் வளன் நிறை அரசு (Welfare State) ஒன்றை உருவாக்கலாம். இந்த முறையினால் தொழிற்சாலைகளின் தகராறுகளினால் ஏற்படும் இழப்பினைக் குறைத்துத் தொழிலாளர்களைத் திறன் உள்ளவர்களாக மாற்றலாம். உடல் நலக் குறை, வேலைசெய்ய முடியாத நிலையினாலும் ஏற்படும் இழப்பு தொழிலாளர்களைப் பாதிப்பதோடு மட்டுமில்லாமல் நாட்டின் உற்பத்தியையும் குறைக்கின்றது. பொது நலப் பாதுகாப்பு இல்லையென்றால் உறுதியான திறன் படைத்த தொழிலாளர்களை உருவாக்குவது எளிதன்று. அதனால் பொதுநலப் பாதுகாப்பு ஒரு சுமை அன்று. அதில் முதலீடு செய்வதனால் நீண்ட காலத்தில் நல்ல பலன்கள் கிடைக்கும்.

பண்ணுட்டுத் தொழில் அமைப்பின் கீழ் பொதுநலப் பாதுகாப்பின் மூலம் எல்லோருக்கும் அடிப்படை வருமானமும், மருத்துவ உதவியும் அளிக்க வேண்டுமென வற்புறுத்துகின்றனர். சமூகநலப் பாதுகாப்பின் கீழ் உடல் நலக் குறைவானவர்களுக்கும், கர்ப்பவதிகளுக்கும், குடும்பத் தலைவருக்குச் சாவு அல்லது விபத்து ஏற்படும் பொழுது நன்மை அளிக்க வேண்டியுள்ளது. சமூக நலக் காப்புறுதியின் கீழ் படிப்படியாக வருவாய் பாதுகாப்பு செய்ய சிபாரிசு செய்தனர். நீண்ட காலத்தில் தொழிலாளர்களின் வருமானம் நிலையாக இருக்கும்பொழுது அதன் மூலம் சுகாதாரம் மற்றும் பல நன்மைகள் ஏற்பட்டு உற்பத்தி அதிகரிக்கின்றது. முதலாளிகள் சமூகப் பாதுகாப்பிற்காக அளிக்கும் பணம் தொழிலாளர்களின் உற்பத்திப் பெருக்கத்தின் மூலம் ஈடு செய்யப்படுகிறது. நியூசிலாந்தில் வசிக்கும் ஒவ்வொருவரும் தன் வருமானத்தில் 5 சத வீதத்தைச் சமூகப் பாதுகாப்பிற்காகச் சிறப்பு வருமான வரியாகக் கொடுக்கின்றனர். சமூகப் பாதுகாப்புத் திட்டம் வெற்றி பெற வேண்டுமென்றால் வேலை வாய்ப்புகள் அதிகமாக இருக்க வேண்டும். அப்பொழுதுதான் வேலை இல்லாமல் உதவியை நாடுபவர்கள் எண்ணிக்கை குறைவாக இருக்கும்.

அயல் நாடுகளில் சமூக நலப் பாதுகாப்பு முறை
(Social Security Schemes in Foreign Countries)

இங்கிலாந்து : இங்கிலாந்து நாட்டைப்போல வேறு எந்த நாடும் வறுமையை ஒழிக்க நடவடிக்கை எடுக்கவில்லை. 1601-ஆம் ஆண்டு வறுமையை ஒழிக்க ஏழ்மைச் சட்டம் (Poor Law) கொண்டு வந்தது. அரசாங்கம் எடுக்கும் நடவடிக்கைகளை விரும்பாதவர்கள் குழந்தைகளின் கல்வி, உடை, உணவு வசதிகளைக் கவனிக்க வேண்டியது பெற்றோர் கடமை, வேலையில்லாத காலங்களிலும். வயதான காலங்களிலும் உதவுவதற்குத் தேவையான பணத்தைச் சேமித்து வைப்பதும் அவன் கடமை என்று கூறுகின்றனர். 1897ஆம் ஆண்டு தொழிலாளர்கள் நஷ்ட ஈட்டுச் சட்டம் (Workmen's Compensation Act, 1897) 1908ஆம் ஆண்டு வயது முதிர்ந்தோர் ஓய்வுகால உதவித் தொகைச் சட்டம் (Old Age Pension Act, 1908) மூலமாக இங்கிலாந்து நாட்டில் தொழிலாளர்களுக்குத் தேவையான நடவடிக்கைகளைச் செய்து வந்தனர்.

லார்டு பெவரிட்ஜ் அறிக்கையின்படி சமூக நலப் பாதுகாப்பின் மூலம், தொழிலாளர்களின் வளர்ச்சிக்குத் தடையாக இருக்கின்ற

விரும்பத்தகாத தேவையும், நோய், அறியாமை, அழுக்குடைமை, சோம்பல் ஆகியவற்றை ஒழிக்க வழி வகுத்தனர். அந்த அறிக்கையின்படி கீழ்க்கண்ட நடவடிக்கைகள் எடுக்கப்பட்டன.

1. தொழிலாளர்களுக்குக் கிடைக்கும் நன்மைகளுடன் கூட குடும்பப்படி அளிக்கும் முறை.
2. தேசிய நல்வாழ்வுப் பணிச் சட்டப்படி இலவச மருத்துவ உதவி வேண்டுமென்பவர்களுக்கெல்லாம் அது கிடைக்கச் செய்ய வேண்டும்.
3. வயதானவர்கள் பெறும் ஓய்வுக் கால ஊதியத்தை உயர்த்துதல்.
4. வேலையின்மைக் கால நன்மைகளை விரிவுபடுத்துதல். மேல் மட்ட வேலை வாய்ப்பினை அளிப்பது அரசாங்கக் கொள்கையாக இருக்க வேண்டும். அரசாங்கம், உள்ளாட்சி மன்றங்கள் எல்லாம் தொழிலாளர்கள் நலனில் அக்கறை காட்டின.

ஸ்வீடன் : ஸ்வீடன் நாட்டில்தான் முதன்முதலில் பொது நலக் காப்புறுதி ஆரம்பிக்கப்பட்டது. அந்த நாட்டுக் காப்புறுதியில் கீழ்க்கண்டவை அடங்கியுள்ளன.

1. ஓய்வு பெறுபவர்களுக்குத் தேசிய உபகாரச் சம்பளம்.
2. குழந்தைகள் படி.
3. நோய்க் காப்புறுதியும், பேறுகால நன்மைகளும்.
4. தொழிற்சாலை விபத்துக் காப்புறுதி.
5. வேலையின்மைக் காப்புறுதி.

முதல் உலகப் போருக்கு முன்னதாகவே ஸ்வீடன் நாட்டில் கட்டாயமாக வயதானவர்களுக்கு நன்மை அளிக்கும் முறையைக் கொண்டு வந்தனர். பின்னர் எல்லா மக்களுக்கும் தேவையான நன்மைகளைப் பெருக்கும் முறைகளை ஆரம்பித்தனர்.

ஸ்வீடன் நாட்டுப் பொதுநலப் பாதுகாப்பின் முக்கிய குண நலன் என்னவென்றால் முதலாளிகள் தொழிற்சாலைக் காய காப்புறுதி முறைக்குத்தான் பணம் செலுத்துகின்றனரே ஒழிய வேறு எதற்கும் அவர்கள் ஒழுங்காகப் பணம் கட்டுவது கிடையாது. ஸ்வீடன் நாட்டில் எல்லா மக்களுக்கும் பொதுநலப் பாதுகாப்பை அளிக்க விரும்பினர். 1952-ஆம் ஆண்டு முதல் 16 வயதுக்குக் கீழான பிள்ளைகளுக்குக் குழந்தைகள் படி (childiens allowance) அளிக்கப் படுகிறது. பெற்றோர்கள் சம்பளம் எவ்வளவாக இருந்தாலும் எல்லாக் குழந்தைகளுக்கும் சீராக அளிக்கப்பட்டது. கணவனையோ அல்லது மனைவியையோ இழந்து பத்து வயதிற்குக் கீழான குழந்தைகள் இருந்தால் கூடுதலான படியும் அளிக்கப்பட்டது. அந் நாட்டில் இருக்கும் உடல்நலக் குறை காப்புறுதி தானாக ஏற்பட்டதாகும். அரசாங்க உதவி பெற்றுத் தன்னிச்சையாகச் செயல்படும் நிறுவனங்களில் மருத்துவ உதவி அளிக்கப்படுகிறது. இதைக் கண் காணிப்பதற்காகத் தேசிய ஓய்வுக்கால ஊதிய வாரியம் (National Pension Board) ஒன்று உள்ளது.

பெரும்பாலும் ஸ்வீடன் நாட்டுத் தொழிலாளர்கள் அரசு நிதி உதவி பெறும் தன்னிச்சை வேலையின்மைக் காப்புறுதியின் கீழ் வருகின்றனர். காப்புறுதி செய்யப்பட்ட தொழிலாளி நன்மைகள் பெறுவதற்கு முன் சில நிபந்தனைகள் நிறைவேற வேண்டும். அதாவது 52 வாரங்கள் பங்கு செலுத்தியிருக்க வேண்டும் அல்லது பொது வேலை வாய்ப்பு அலுவலகத்தில் பெயரைப் பதிவு செய்து வேலை கிடைக்காமலிருப்பதற்கான சான்று வேண்டும். இந்த நிபந்தனைகளுக்கு உட்பட்டு அவரவர் கூலிவீதத்திற்குத் தகுந்தாற் போல அடிப்படை நன்மைகள் அளிக்கப்படும். இந்த முறை வேலையின்மை நிறுவனங்களால் நிருவகிக்கப்பட்டுக் காப்புறுதி செய்யப்பட்ட தொழிலாளர்கள் மேற்பார்வையில் அரசாங்க நிதி உதவி பெற்று அவரவர்கள் கண்காணிப்பின் கீழ் செயல் படுகிறது. முதலாளிகள் எந்தவிதமான பங்கும் இந்த முறைக்குச் செலுத்துவது கிடையாது. ஸ்வீடன் நாட்டில் இது ஒரு சிறந்த அம்சமாகும்.

ஸ்வீடன் நாட்டில் பொது நல உதவி முன் நிற்பதற்கு இரண்டு காரணங்கள் உண்டு. முதலாவது பலவகையான பொது நலப் பாதுகாப்பு முறைகள் ஒன்றோடொன்று இணைக்கப்பட்டுள்ளன. அதன் மூலம் தொழிலாளர்களுக்கு வருமானப் பாதுகாப்பு அளிக்க முடிகிறது. இரண்டாவது பொது நலக் காப்புறுதி முறைகள் நாட்டில் மற்ற அமைப்பினர் அளிக்கும் மருத்துவ வசதி,

வீட்டு வசதி இன்னும் வேறு பல உதவிகள் மூலம் பலமாக்கப் படுகிறது.

நியூசிலாந்து : நியூசிலாந்து நாட்டில் அதிக முன்னேற்ற மடைந்த பொதுநலப் பாதுகாப்பு முறைகள் நிலவுகின்றன. பெரிய பொருளாதார மந்தத்திற்குப் பிறகுதான் நியூசிலாந்து நாட்டில் சமுதாயச் சீர்திருத்தங்கள் வளர ஆரம்பித்தன. அங்குப் பொது நலப் பாதுகாப்பின் கீழ் தொழிலாளர்களுக்கு மருத்துவ உதவி, பண உதவி, வயதானவர்களுக்கும், கணவனை இழந்தவர்களுக்கும், பெற்றோர்கள் இல்லாதவர்களுக்கும், வேலையில்லாமல் இருப்பவர் களுக்கும் உதவி ஆகியவை அளிக்கப்பட்டன. இந்த உதவி ஏழை களுக்கு மட்டுமல்லாமல் பணக் குறைவினால் துன்புறுகின்ற எல்லா மக்களுக்கும் அளிக்கப்பட்டது. 1938ஆம் ஆண்டு பொதுநலப் பாது காப்புச் சட்டம் கொண்டு வரப்பட்டு அதன் மூலமாகத் தொழி லாளர்களுக்கு முதலில் கூறிய எல்லா வசதிகளையும் செய்திருக் கின்றனர். 60 வயது ஆன எல்லா மக்களுக்கும் முதியோர் ஓய்வுக் கால ஊதியம் கொடுக்கப்பட்டது. கணவனை இழந்த பெண்களும் ஓய்வுக் கால ஊதியம் பெறத் தகுதி உடையவர்கள்; கணவனை இழந்த பெண்களுக்கு 16 வயதிற்குக் கீழான குழந்தைகள் இருந்தால் கூடுதலான தாய்மைப் படியும் கொடுக்கப்பட்டது. ஆனால், இந்த நன்மைகள் எல்லாம் அந்த இடத்தில் வசிக்கும் தகுதி பெற்றவர் களுக்குத்தான் அளிக்கப்பட்டது.

நியூசிலாந்து நாட்டில் தொழிலாளர்கள் நஷ்ட ஈடு, தனிச் சட்டத்தின் கீழ் வருகின்றது. இச் சட்டத்தின்படி எல்லாத் தொழிலாளர்களும் கட்டாயமாகக் காயங்களிலிருந்து காப்பாற் றிக் கொள்ளக் காப்புறுதி எடுத்துக்கொள்ள வேண்டும். முதலாளி தான் அந்தந்த ஆபத்து அல்லது நஷ்டத்திற்குத் தகுந்தாற்போலப் பணம் கொடுக்கவேண்டும்.

ஆஸ்திரேலியா : கடந்த 50 ஆண்டுகளில் ஆஸ்திரேலியா அந்த நாட்டு மக்களுக்குப் பொதுநலப் பாதுகாப்பு அளிப்பதில் முன் னேற்றம் அடைந்திருக்கிறது. 1947-ஆம் ஆண்டு ஆஸ்திரேலியா சமுதாய நலப்பணி இணைப்புச் சட்டம் (Australia Social Services Co-ordination Act,1947) மூலமாகப் பொதுநலப் பாதுகாப்பிற்குத் தேவையான நிதி கிடைக்கிறது. பொதுநலச் சேவையின் கீழ் வயதானவர்களுக்கு ஓய்வு நல சம்பளம், கணவனை இழந்த பெண்கள் ஓய்வு நல சம்பளம், பேறுகாலப் படி, வேலையின்மை நன்மைகள், மருத்துவ நன்மைகள், இறுதிச் சடங்கு நன்மைகள்

போன்றவை அளிக்கப்பட்டன. வயதான கால ஓய்வு நலச் சம்பளம் ஆண்களுக்கு 65 வயதிற்கு மேலும் பெண்களுக்கு 60 வயதிற்கு மேலும் கொடுக்கப்பட்டது. 16 வயதிலிருந்து 65 வயதிற்குக் கீழ் வேலை செய்யும் சக்தி இருந்து வேலையில்லாமல் இருந்தால் வேலையின்மை நன்மைகள் கொடுக்கப்பட்டன. கணவனை இழந்த பெண்களை நான்கு வகைகளாகப் பிரிக்கின்றனர். கணவன் சிறையில் இருந்தாலும், பைத்தியமாக மருத்துவ மனையில் இருந்தாலும், மணமுறிவு செய்திருந்தாலும் அல்லது கைவிடப்பட்டவர்களாக இருந்தாலும் அவர்கள் கணவனை இழந்த பெண்கள் பட்டியலில் வருகின்றனர். இவர்கள் எல்லோருக்கும் அவரவர் சூழ்நிலைகளுக்குத் தகுந்தாற்போல் நன்மைகள் அளிக்கப் படுகிறது.

ஆஸ்திரேலியாவில் பழைய காலத்திலிருந்து பேறுகாலப் படி (maternity allowance) கொடுத்து வருகின்றனர். 1947ஆம் ஆண்டு சட்டம் வந்தபிறகு நன்மை வீதங்கள் அதிகரிக்கப்பட்டுள்ளன. ஆஸ்திரேலியாவில் சமூக நலப் பாதுகாப்பு நன்மைகள் எல்லாம் சட்டப் பூர்வமான தேசிய நல நிதியிலிருந்து கொடுக்கப்பட்டது. உயர்ந்த வாழ்க்கைத்தரம் உள்ள ஆஸ்திரேலியா நாட்டில் சமூக நலப் பாதுகாப்பு முறை இருப்பது ஆச்சரியமானதல்ல.

அமெரிக்கா: அமெரிக்காவில் சமூக நலப் பாதுகாப்பு குறைந்த அளவு வாழ்க்கைத் தரத்தை அளிப்பதற்காகக் கொண்டுவரப் பட்டதல்ல. இங்குள்ள பாதுகாப்பு முறைகள் மாநில அரசுகளும் கூட்டரசுகளும் (federal) சேர்ந்து நடத்துவதாகும். அவர்கள் திட்டமும் ஒன்றுக்கு ஒன்று மாறுபட்டதாக இருக்கிறது.

அமெரிக்காவில் 1935ஆம் ஆண்டு சமுதாய நலப் பாதுகாப்புச் சட்டப்படி (Social Security Act of 1935) முதன்முதலாகத் தொழி லாளர்களுக்காக நன்மை அளிக்க எடுத்துக்கொண்ட முதல் நடவடிக்கை அங்குள்ள சமுதாயக் காப்புறுதி முறைகளை ஒன்று சேர்த்தனர். எல்லாத் தொழிலாளர்களும் வேலையின்மையிலிருந்து பாதுகாக்கப்பட்டனர். 1935 ஆம் ஆண்டுச் சட்டப்படி ஒவ்வொரு மாநிலங்களிலும் அந்தந்த இடத்திற்கு ஏற்ப, சமூகப் பாதுகாப்புச் சட்டங்களைக் கொண்டுவர அனுமதி அளித்தது. குருடர்கள், பெற் றோர்கள் இல்லாத குழந்தைகள், நிரந்தரமாக வேலை செய்ய முடியாதவர்களுக்கும் நன்மைகள் அளிக்கப்பட்டன.

சமூக நலப் பாதுகாப்புச் சட்டத்தின்படி தொழிலாளர்களுக்கு நஷ்டஈடு முறை அரசாங்கத் தொழிலாளர்களுக்கும், துறைமுகத்

தொழிலாளர்களுக்கும் இருந்து வந்தன. உடல் நலக் குறைவான காலங்களில் தொழிலாளர்களுக்கும் கூலிப் பாதுகாப்பு அளிக்கப்பட்டது. தொழிலாளர்கள் மட்டுமல்லாமல் உதவி தேவையானவர்களுக்கும் உதவி செய்ய இந்த முறையில் வாய்ப்பு இருந்தது. அமெரிக்காவில் இரயில் பாதை போடும் தொழிலாளர்களுக்குத் தனியாகச் சமூக நலப் பாதுகாப்பு முறை இருந்து வந்தது. பிறகு இந்த நன்மைகள் மாலுமிகளுக்கும் கொடுக்கப்பட்டன.

1949ஆம் ஆண்டுச் சமூக நலப் பாதுகாப்புச் சட்டத்தின்படி 15 வயதானவர்களுக்கு ஏழு வகையான நன்மைகள் அளிக்கப்பட்டன. அவை ஆரம்பக் காப்புறுதி நன்மை. மனைவியினுடைய நன்மை, கணவனை இழந்த பெண்ணின் நன்மை, குழந்தைகளின் நன்மை, கணவனை இழந்த பெண்ணின் நிகழ்காலக் காப்புறுதி நன்மை, பெற்றோர்கள் நன்மை, இறக்கும் சமயத்தில் அளிக்கும் மொத்தமான பணம். இந்த நன்மைகள் எல்லாம் வாணிபத்திலும் தொழிற்சாலையிலும் இருந்தவர்களுக்கு மட்டும் கிடைத்தன. தொழிலாளர்கள் இழப்பீட்டுச் சட்டம் மூலமாக வேலை நேரத்தில் ஏற்படும் காயம் அல்லது அதன் மூலம் ஏற்படும் வேலை செய்யக் கூடாத நிலைமைகளுக்குப் பாதுகாப்பு அளிக்கப்படுகிறது.

ரஷ்யா : ரஷ்யாவின் அடிப்படைச் சமுதாயக் கைக்கோளில் சமூக நலப் பாதுகாப்பு முக்கிய பாகமாகும். சோவியத் நாட்டில் சமுதாய நலக் காப்புறுதி எல்லாத் தொழிலாளர்களுக்கும் இருக்கின்றது. இதன் முக்கிய வேலை தொழிலாளர்களுக்கு நன்மை அளிப்பதோடு நாட்டுஉற்பத்தியைப் பெருக்குதலும், சமுதாயநலக் காப்புறுதியை நிர்வகித்தலுமாகும். அக்டோபர் புரட்சிக்குப் பிறகு சோவியத் நாட்டில் சமுதாய நலக் காப்புறுதி முக்கிய இடத்தை வகித்தது. 1933ஆம் ஆண்டில் முதல் ஐந்தாண்டுத் திட்டத்தை அமல் செய்வதற்கு முன்னால் அவர்களுடைய நோக்கம் தொழிலாளர்களுக்கு அதிகப் பாதுகாப்புக் கொடுப்பதாகும். 1938ஆம் ஆண்டு இந்தக் கொள்கை கைவிடப்பட்டு உற்பத்தியை அதிகரிப்பதற்கு முதலிடம் கொடுத்தனர்.

சோவியத் நாட்டிலிருந்த நல்வாழ்வுக் காப்புறுதி நன்மைகள் அவ்வப்பொழுது மாற்றப்பட்டன. தொழிலாளர்களுக்கு உடல் நலக் குறைவு ஏற்படும்பொழுது உடல் நலமாக இருந்தபொழுது என்ன கூலி அளித்தனரோ அதையே கொடுத்தனர். 1938ஆம் ஆண்டு முழு இழப்பீடு செய்வது குறைக்கப்பட்டது. நிலக்கரி,

இருப்பு, உலோகம், இயந்திரம் செய்தல், இரசாயனம், ரயில் பாதை போன்ற தொழில்களில் தனியாகக் காப்புறுதி நிதிஆரம்பிக் கப்பட்டது. 1938ஆம் ஆண்டு சட்டப்படி பல மாறுதல்கள் கொண்டு வரப்பட்டன. ஒரு வருடம் தொடர்ந்து வேலை செய்பவர் களுக்குச் சுரங்கம், உலோகம், இரசாயனத் தொழில்களில் அவரவர் கள் சராசரி வருமானத்தில் 100 சதவீதம் வரை மருத்துவ நன்மை அளித்தனர். ஒரு வருடத்திற்குக் குறைவாக வேலை செய்தவர் களுக்கு 60 சதவீதம் வரை கொடுத்தனர். ஒழுங்கீனமாக நடந்து கொண்டதால் வேலையிலிருந்து நீக்கப்பட்டவர்கள், தானாகவே வேலையை விட்டு வெளியேறியவர்களுக்கு இந்த நன்மைகள் கிடைக் காது. அப்படி அவர்கள் நன்மை பெற வேண்டுமானால் குறைந் தது ஆறு மாத காலமாவது புதிய இடத்தில் வேலை செய்தாக வேண்டும்.

காப்புறுதி செய்யப்பட்ட தொழிலாளிக்கும் அவனை நம்பி இருப்பவர்களுக்கும் மருத்துவ நன்மைகள் உண்டு. வேலை செய்யும் பெண்ணின் இரண்டு வயது குழந்தைக்கு உடல்நலக் குறைவு ஏற் பட்டால் அந்தக் குழந்தையைப் பராமரிக்கக் கூடிய சக்தி இருந் தாலும் இல்லாவிட்டாலும் அந்தக் குழந்தையின் தாயை வேலை யிலிருந்து விடுவிக்கின்றனர். அதே போல, தொழிலாளர் குடும்பத் தில் மற்றவர்களைக் கவனிக்க வேண்டிய நிலை ஏற்பட்டால் அவர் களையும் வேலையிலிருந்து விடுவிக்கின்றனர். இந்த உதவி, நோய் ஏற்பட்ட முதல் நாளிலிருந்து குணமாகும் வரை கொடுக்கப்படும். இந்த வியாதி நான்கு அல்லது ஆறு மாதங்களுக்கு மேல் நீடித்தால் மருத்துவக் குழு இந்த வியாதியைக் குணப்படுத்த முடியாது என்று கூறும் வரை உதவி அளிக்கப்படுகிறது. அந்த நாள் முதல் நிரந்தர மான வேலை செய்ய முடியாத ஓய்வு நலச் சம்பளத்தைப் பெறுகின் றனர். வேலை செய்யும்பொழுது விபத்து ஏற்பட்டு அதனால் தொழிலாளிக்கு நிரந்தரமாக வேலை செய்ய முடியாத நிலை ஏற்பட் டால் ஓய்வு நலச் சம்பளம் கொடுக்கின்றனர். முதலில் கொடுத்த உதவியை விட இது அதிகமாக இருக்கும்.

கூலி, சம்பளம் பெறும் தொழிலாளர்கள் எல்லோரும் குறிப் பிட்ட வயது அடைந்தவுடன் ஓய்வு கால ஊதியம் பெறுகின்றனர். ஆண்கள் 25 வருடம் வேலை செய்த பிறகு 60 வயது அடைவார் களானால் ஓய்வு கால ஊதியம் பெறுகின்றனர். பெண்கள் 20 வருடம் வேலை செய்த பிறகு 55 வயது அடைந்தால் ஓய்வு கால ஊதியம் கிடைக்கும் சோவியத் நாட்டில் வேலையின்மைக் காப்

புறுதி கிடையாது. வேலை செய்யும் உரிமை அடிப்படை உரிமையாக இருப்பதால் 1930ஆம் ஆண்டிலிருந்து வேலையின்மை சட்டப்படி ஒழிக்கப்பட்டு விட்டது. வேலையாட்களைக் குறைப்பதனாலோ அல்லது தொழிற்சாலையை மூடுவதனாலோ தொழிலாளிக்கு வேலையில் தடங்கல் ஏற்பட்டால் ஓய்வு நலச் சம்பளமுண்டு. ஆனால், மற்ற நன்மைகள் கிடையா.

சோவியத் நாட்டில் சமூக நலக் காப்புறுதி முறையைத் தொழிற் சங்கங்கள் நிர்வகிக்கின்றன. காப்புறுதி விவகாரங்களைக் கவனிப்பதற்காகத் தனியான இலாக்காக்கள் உள்ளன.

இந்தியா: சமூக நலப் பாதுகாப்பு இந்தியாவிற்குப் புதியதன்று. சில முதலாளிகள், அவர்கள் தொழிலாளர்களுக்கு ஓய்வு நலச் சம்பளம், எதிர்காலச் சேமிப்பு, வேலையினின்று விலகும் பொழுது கொடுக்கப்படும் சேமிப்புத் தொகை, மேலும் சில நன்மைகளையும் நீண்ட காலமாகவே அளித்து வந்திருக்கின்றனர். இதற்காகப் பல சட்டங்களும் உருவாகியுள்ளன. இந்தியாவில் சமூக நலப் பாதுகாப்பு 1923 தொழிலாளர் நஷ்ட ஈடு சட்டம் கொண்டு வரப்பட்டதிலிருந்து ஆரம்பமாகிறது. 1946ஆம் ஆண்டு வரவு செலவு கூட்டத்தில் வாரத்திற்கு 48 மணி நேரத்திற்கு மேல் வேலை இருக்கக் கூடாது என்றனர். நாடு முழுவதும் எல்லோருக்கும் சீரான கூலி கொடுக்கச் சிபாரிசு செய்தனர். ஆனால், பேராசிரியர் ராதா கமல் முகர்ஜியின் கருத்துப்படி சில ஸ்தாபனங்களில் நிர்வகிப்பவர்களின் சம்பளம் திறமையற்ற தொழிலாளர்களின் கூலியை விட 200 மடங்கு அதிகமாக இருக்கிறது. அவ்வளவு அதிகமான கூலி வேறுபாடு இருக்கக் கூடாது.[5] அதைக் குறைக்க வேண்டும் என்கிறார்.

இந்தியாவில் தொழிற்சாலைகளில் வேலை செய்பவர்கள் பெரும்பாலும் கல்வியறிவு அற்றவர்களாகவே இருக்கின்றனர். தற்கால இயந்திரங்களை இயக்குவதற்குக் கல்வி அறிவு தேவை. அதனால் கல்வியற்ற தொழிலாளர்களை வேலைக்கு அமர்த்துவதனால் நஷ்டம் தான் ஏற்படும். நாட்டில் உற்பத்தியைப் பெருக்குவதற்கு நீண்ட காலத் திட்டத்தின் கீழ் தொழிலாளர்களின் அறியாமையைப் போக்கி அவர்கள் உடல் சக்தியை அதிகரிக்க வேண்டும்.[6]

5 Radhakamal Mukherjee–Tne Indian Working Class. – p. 159.

6 I. L. O. War time Labour Conditions and Reconstruction Planning in India,–p. 78.

தொழிலாளர்கள் திறமை அதிகரிக்க வேண்டுமென்றல் அவர்களுக்குப் பயிற்சி, நியாயமான கூலி, சமுகப் பாதுகாப்பு ஆகியவைகள் அவசியம் தேவை. அரசாங்கம் மேற்கூறியவைகளை அளிப்பதற்கு முன்வர வேண்டும். முதலாளிக்கும் தொழிலாளிக்கும் இடையே உள்ள வேறுபாடுகளை நீக்குவதற்கு அரசு தலையிட வேண்டியிருக்கிறது.

ஆதார்கர் அறிக்கை (Adarkar Report) தொழிலாளர்களை மூன்று வகையாகப் பிரிக்கிறது. அதாவது தறி உற்பத்தித் துறை தொழிலாளர்கள் (Textile), பொறியியல் (Engineering) துறைத் தொழிலாளர்கள், கனி வளமுறைப்படுத்துதல் (Processing) துறைத் தொழிலாளர்கள் மாதம் ரூ. 200க்கு மேல் வாங்குபவர்களும் 60 வயதிற்கு மேலானவர்களும் இதில் சேர்க்கப்படவில்லை. தொழிலாளர்களின் வாழ்க்கைத் தரத்தை உயர்த்த நல்வாழ்வுக் காப்புறுதி தேவை என்றார். தொழிலாளர்களின் பங்கைவிட முதலாளிகள் பங்கு அதிகமாக இருத்தல் வேண்டும். 1946ஆம் ஆண்டு திரு. ஜகஜீவன் ராம் அவர்கள் தொழிலாளர்கள் அரசு காப்புறுதிச் சட்டத்தை (Workers State Insurance bill) அறிமுகம் செய்தார். இதன்படி ஒருநாளைக்கு 0·63 பைசாவிற்குக் குறைவாக ஊதியம் பெற்றவர்கள் பங்கு செலுத்த வேண்டியதில்லை. 1947ஆம் ஆண்டிற்கு முன்பிருந்தே மருத்துவ நன்மை சட்டமும் பல மாநிலங்களில் இருந்து வந்திருக்கிறது. இவைகள் ஓரளவு தான் நன்மைகளைச் செய்திருக்கின்றனவே ஒழிய முக்கியமான பிரச்சினைகளைத் தீர்க்கவில்லை.

1948ஆம் ஆண்டு தொழிலாளர் அரசு காப்புறுதிச் சட்டம் (Employees State Insurance Act, 1948) நிலக்கரி சுரங்க எதிர்கால வைப்பு நிதிமுறை (Coal Mines Provident Fund Scheme) தொழிலாளர் எதிர்கால வைப்பு நிதிமுறை (Employees, Provident Fund Scheme), 1953ஆம் ஆண்டு தொழில் தகராறு (திருத்தச்) சட்டம் (Industrial Disputes [Amendment] Act, 1953) ஆகிய சட்டங்கள் எல்லாம் தொழிலாளர்கள் நன்மைகளைப் பெருக்குவதற்காகவே கொண்டுவரப்பட்டன.

ஒரு தொழிலாளி வேலை செய்யும் பொழுது விபத்திஞலோ அல்லது வியாதியிஞலோ வேலை செய்யும் சக்தியை இழந்துவிட்டால் அவன் பெற்ற கூலிக்குத் தகுந்தாற்போல நஷ்ட ஈடு கொடுக்க வேண்டும். நிரந்தரமாக வேலை செய்யக் கூடாத நிலைமை அல்லது இறப்பு நேரிட்டால் மொத்தமாக ஒரு தொகை

அளிக்கப்படும். ஒவ்வொரு மாநிலத்திலும் நஷ்ட ஈடு கொடுப்பதில் தகராறு ஏற்பட்டால் அதைத் தீர்த்துவைக்க நடுவர்கள் உண்டு.

பேறுகால நன்மைகள் : பெண் தொழிலாளர்களுக்குப் பேறுகால விடுமுறை இல்லை என்றால் நீண்ட நாட்கள் தொடர்ந்து வேலை செய்ய முடியாது. எல்லா மாநிலங்களிலும் பேறு கால நன்மைகள் சட்டம் கொண்டு வரப்பட்டு விடுமுறை நாட்களுக்குப் பணம் கொடுப்பது போன்ற வேறு நன்மைகளும் கொண்டுவரப் பட்டன. முதன் முதலில் 1929ஆம் ஆண்டு பம்பாய் தக்க நடவடிக்கை எடுத்தது. பிறகு, அதையே மற்ற மாநிலங்களும் பின்பற்றலாயின. குழந்தை பிறப்பதற்கு முன்னும் பின்னும் கட்டாயமாக ஓய்வு கொடுத்தனர். அந்த நாட்களில் முதலாளிகளின் சட்டத்தின்படி கூலி கொடுத்தனர். ஓய்வு நாட்களின் அளவு எண்ணிக்கை இடத்திற்கு இடம் மாறுபட்டது. சில இடங்களில் 8 வாரமும் வேறு சில இடங்களில் 12 வாரமும் இருந்தன.

நலவாழ்வுக் காப்புறுதி : இந்த முறையின் கீழ் தொழிலாளர்களுக்கு முதலாளிகள் நஷ்ட ஈடு கொடுக்க வேண்டும். ஆனால், தொழிலாளிகள் தங்கள் உரிமைகளைத் தெரிந்து கொள்ளாமல் இருக்கும்பொழுது சில முதலாளிகள் அந்த நன்மைகளை அவர்களுக்குக் கொடுக்காமலே இருந்துவிடுகின்றனர். சமுதாய நலப் பாதுகாப்பு ஒழுங்காகச் செயல்பட அரசாங்கம் நஷ்டஈடு கொடுக்க வேண்டும். தனி முதலாளிகளிடம் அந்தப் பொறுப்பை விடக் கூடாது. பன்னாட்டுத் தொழில் அமைப்பு, தொழிலாளர்களுக்கு நலவாழ்வுக் காப்புறுதி வேண்டுமென்று வற்புறுத்தியது. ராயல் கமிஷன் தொழிலாளர்களுக்கு இருக்கும் இன்னல்களை நீக்குவதற்கான வழிகளைச் சிபாரிசு செய்து, தொழில் அமைச்சர்கள் கூட்டத்தில் தற்காலிகமாக நலவாழ்வுக் காப்புறுதி ஆரம்பிக்க வேண்டுமென்று கூறினர். இதன் அடிப்படையில்தான் 1948ஆம் ஆண்டு தொழிலாளர் அரசுக் காப்புறுதிச் சட்டம் கொண்டு வரப்பட்டது. இந்தச் சட்டம் ஒரு கார்ப்பரேஷனால் நிர்வகிக்கப் பட்டது. இதில் முதலாளிகள், தொழிலாளர்கள், மருத்துவர்கள், மத்திய, மாநில அரசாங்கம், பாராளுமன்ற உறுப்பினர்கள் பிரதிநிதிகளாக இருந்தனர். தகராறுகளை விரைவாகத் தீர்ப்பதற்காக மாநில அரசாங்கங்கள் தொழிலாளர் காப்புறுதி நீதிமன்றங்கள் அமைக்கச் சட்டத்தில் இடம் இருந்தது. மாதம் ரூ. 400க்குக் குறைவாக வாங்குபவர்கள் எல்லோரும் இந்த முறையின் கீழ்

வருகின்றனர். கீழ்க்கண்ட நன்மைகள் தொழிலாளர்களுக்கு அளிக்கப்பட்டன.

1. வேலை செய்யும் பொழுது ஏற்படும் காயம், நோய்களுக்கு இலவச மருத்துவ சிகிச்சை.

2. பெண்களுக்கு இலவசப் பேறு கால வசதிகள். 12 வாரங்களுக்குப் பேறு கால நன்மைகள் அளிக்கப் பட்டன.

3. வேலை நேரத்தில் ஏற்படும் காயத்தினால் 7 நாட்களுக்கு மேலாக வேலை செய்ய முடியாத நிலைமை ஏற்பட்டால் எவ்வளவு நாட்களுக்கு இந்த நிலைமை இருக்கின்றதோ அவ்வளவு நாட்களுக்குப் பாதி கூலி கொடுத்தாக வேண்டும்.

4. நிரந்தரமாக வேலை செய்ய முடியாத நிலைமை ஏற்பட்டால் தொழிலாளர்கள் கூலியில் பாதி, ஓய்வு நலச் சம்பளமாகக் கொடுக்கப்படும்.

6. காயத்தினால் தொழிலாளி இறக்க நேரிட்டால் பாதிக் கூலி அவன் குடும்பத்தினருக்கு அல்லது அவனை நம்பி வாழ்பவர்களுக்குக் கொடுக்கப்படும்.

இம் முறைக்குத் தேவையான நிதி முதலாளி, தொழிலாளி, மத்திய, மாநில அரசாங்கங்களிலிருந்து கிடைக்கின்றது. தொழிலாளர்கள் இம் முறையின் கீழ் பணம் செலுத்துவதால் எல்லோரும் சமமாகச் சுமையைப் பகிர்ந்து கொள்கின்றனர். ஒரு நாளைக்கு ஒரு ரூபாயிலிருந்து 1.50 வரை பெறுபவர்கள் வாரத்திற்கு 0.12 பைசா வீதம் செலுத்தவேண்டும். ஒரு நாளைக்கு எட்டு ரூபாய் அல்லது அதற்குமேல் வாங்குபவர்கள் ஒரு வாரத்திற்கு ரூபாய் 1.25 கொடுக்கவேண்டும். ஒரு ரூபாய்க்கும் குறைவாக வாங்குபவர்கள் ஒன்றும் செலுத்தவேண்டிய அவசியம் இல்லை. ஆனால், அவர்களுக்கும் மற்றவர்களைப்போல் நன்மைகள் அளிக்கப் படும்.

முதல் ஐந்தாண்டு காலத்தில் முதலாளி, தொழிலாளிகளிடமிருந்து பெறும் பங்கு அல்லாமல் மத்திய அரசாங்கம் மொத்த செலவில் மூன்றில் இரண்டு பங்கு கொடுத்து வந்தது. இந்த முறையில் தொழிலாளி நோயினால் துன்புற்றால் 56 நாட்கள் வரைதான் பண நன்மை அடையமுடியும். விரைவில் குணமடை

யாத வியாதி வரும்பொழுது 56 நாட்களுக்குப் பிறகு பிழைப்பிற்கு வழி இருக்காது. அம்மாதிரி சமயங்களில் தொழிலாளர்களின் கஷ்டத்தைக் குறைப்பதற்காக 18 வாரத்திற்குக் குறைந்த வீதத்தில் நன்மை அளிக்கப்படும். ஆனால், இந்த நன்மையைப் பெற வேண்டுமானால் தொழிலாளி தொடர்ந்து இரண்டு வருடம் அங்கு வேலை செய்திருக்க வேண்டும். தொழிலாளர்கள் இந்த வசதியைத் தவறான வழியில் பயன் படுத்தாமல் இருக்க, சமூக சேவை செய்பவர்கள் நோயாளிகளின் வீட்டிற்குச் சென்று அவர்கள் மருத்துவரின் அறிவுரையைக் கடைப்பிடிக்கின்றனரா என்பதைப் பார்ப்பார்கள். இந்த நன்மைகள் 1948ஆம் ஆண்டு தொழிற்சாலைச் சட்டத்தின்படி வருடம் முழுவதும் நடைபெறும் தொழிற்சாலைகளுக்குத்தான் உண்டு பிறகு வாணிபத்திலும், விவசாயத்திலும் இந்தச் சலுகைகள் கொடுக்கப்பட்டன.

நிலக்கரி சுரங்கத்தில் வேலை செய்பவர்களுக்கு ஊக்கமளிப்பும் எதிர்கால வைப்பு நிதியும்: மனிதர்கள் அடிக்கடி எதிர்பாராத செலவுகளைச் சமாளிக்க வேண்டியுள்ளது. அப்போது, கிடைக்கும் குறைந்த வருமானத்தைக்கொண்டு இந்தச் செலவுகளைக் கவனிக்க முடியாமல் பணம் கடன் கொடுப்பவர்களின் வலையில் சிக்கிக் கொள்கின்றனர். நிலக்கரி சுரங்கத் தொழிலாளர்களுக்கு இந்தத் துன்பம் இருந்ததால் அவர்களுக்குப் பாதுகாப்பு அளிக்க அரசினர் முன்வந்தனர். அதனால் நிலக்கரி சுரங்கத் தொழிலாளர்களின் தகராறுகளைச் சமாதானமாகத் தீர்க்க அடிப்படைக் கூலியைப் போல் நான்கு பங்கு ஊக்கமளிப்பாகக் கொடுக்கவேண்டுமென்று சிபாரிசு செய்தனர். நிலக்கரி சுரங்க எதிர்கால வைப்பு நிதிச் (Provident Fund) சட்டப்படி எல்லோரும் கட்டாயமாகச் சேர்க்கப்பட்டனர். மாதம் ரூபாய் 300 வரை அடிப்படைக் கூலி பெற்றவர்களுக்கு ஊக்கமளிப்பு கொடுத்தனர். ஒரு தொழிலாளி தன் மொத்த வருமானத்தில் ரூபாய்க்கு ஆறு பைசா வீதம் எதிர்கால வைப்பு நிதிக்குக் கொடுக்கின்றான். அதே அளவு முதலாளிகளும் கொடுக்கின்றனர். இந்த வாரியம் தொழிலாளி, முதலாளி, மத்திய, மாநில அரசு பிரதிநிதிகளால் நிர்வகிக்கப்படுகிறது. தொழிலாளர்கள் கொடுக்கும் பணத்திலிருந்து நிர்வாகச் செலவுகளைக் கவனிப்பது கிடையாது. இதற்காக முதலாளிகள் தனியாக 50 சதவீதம் அளிக்கின்றனர். தொழிலாளர்களுக்குக் கொடுக்க வேண்டிய பணத்தை எவ்வளவு சீக்கிரம் கொடுக்க முடியுமோ அவ்வளவு சீக்கிரம் கொடுக்கின்றனர். தொழிற்சாலையை விட்டு வெளியே செல்பவர்களுக்கு அவர்கள் சேமித்த பணத்தைத் திருப்பிக் கொடுத்துவிடுவார்கள். அந்தத் தொழிலாளி எவ்வளவு காலம்

வேலை செய்திருக்கின்றனரோ அதற்குத் தகுந்தாற்போல் முதலாளிகள் அவர்கள் பங்கைக் கொடுப்பார்கள். வேலை செய்ய முடியாத நிலைமை அல்லது இறப்பு நேரிட்டால் மொத்தப் பணத்தையும் திருப்பிக் கொடுத்து விடுவார்கள்.

தொழிலாளர்கள் எதிர்கால வைப்பு நிதி: நிலக்கரி சுரங்கத் தொழிலாளர்களுக்காக ஆரம்பித்த எதிர்கால வைப்பு நிதி வெற்றி அடைந்ததனால் எல்லாத் தொழிற்சாலைகளிலும் அந்த முறையை அறிமுகஞ் செய்யவேண்டுமென்று தொழிலாளர்கள் விரும்பினார்கள். 1952ஆம் ஆண்டு தொழிலாளர் எதிர்கால வைப்பு நிதிச் சட்டப்படி (Employee's Provident Fund Act, 1952) சிமென்ட், சிகரெட், இயந்திர அமைப்பு, இரும்பு, எஃகு, காகிதம், துணி உற்பத்தி செய்தல் போன்ற தொழிற்சாலைகளில் எதிர்கால வைப்பு நிதி ஆரம்பிக்கப்பட்டது. 1956ஆம் ஆண்டு பதின்மூன்று தொழிற்சாலைகளுக்கு இந்த நன்மை பரவியது. 1958ஆம் ஆண்டு அரசாங்க உள்ளாட்சி மன்றங்களுக்கும் இந்த நன்மை அளிக்கப்பட வேண்டு மென்றனர். இதன் மூலமாக, எதிர் கால வைப்பு நிதியில் பொதுத்துறையும், தனியார் துறையும் சமமாக இருக்கின்றன.

மொத்த வருமானத்தில் ரூபாய்க்கு ஆறு பைசா வீதம் பங்கு செலுத்துகின்றனர். 1957ஆம் ஆண்டு 6,225 தொழிற்சாலைகளில் வேலை செய்கின்ற 23.22 லட்ச தொழிலாளர்கள் பணம் கட்டினர். அங்கத்தினர்களுக்கு அவர்கள் சேமிக்கும் தொகையில் $3\frac{1}{2}$ சதவீதம் வட்டி கொடுக்கப்பட்டது இந்த முறை தொழிலாளி, முதலாளி, மத்திய, மாநில அரசு பிரதிநிதிகளால் நிர்வகிக்கப் பட்டது. 20 வட்டார நிறுவனங்கள் ஆரம்பிக்கப்பட்டு அவைகள் ஒவ்வொன்றும் ஒவ்வொரு வட்டார ஆணையர் கீழ் செயல்பட்டது. இவர்கள் மத்திய எதிர்கால வைப்பு நிதி ஆணையருக்குப் பதில் கூறுவோர்களாக இருந்தனர். ஒரு தொழிலாளி 55 வயது ஆனபின் ஓய்வு பெறும் பொழுது அந்தப் பணத்தை வாங்கிக் கொள்ளலாம்.

தொழிலாளர்களுக்கு ஓய்வுகால ஊதியம், வேலையை விட்டு நீங்கும் பொழுது அளிக்கப்படும். சேமிப்பு நிதி போன்ற வசதி தொழிற்சாலையில் இருந்தால் அவர்கள் எதிர் கால வைப்பு நிதியிலிருந்து விடுவிக்கப்படலாம். இந்த முறைப்படி 30 சதவீதத் தொழிற்சாலைகள் விடுவிக்கப்பட்டன. தொழிலாளர்களுக்கும் தொழிற்சாலையில் மற்ற நன்மைகள் கிடைக்கும் பொழுது

அவர்கள் விருப்பப்பட்டால் எதிர்கால வைப்பு நிதியில் சேரலாம் அல்லது விலகிக் கொள்ளலாம்.

ஆட்குறைப்பு செய்தல், வேலையினின்று நீக்குதல் :

விடுதலை பெற்ற இந்தியாவில் தொழிலாளர் அரசு காப்புறுதி முறை, தொழிலாளர் எதிர்கால வைப்பு நிதிமுறை, நிலக்கரி சுரங்க எதிர்கால வைப்பு முறை, ஊக்கமளிப்பு முறைகள் எல்லாம் சமூக நலப் பாதுகாப்பிற்காக ஏற்பட்டனவாகும். மற்றொரு முக்கியமான காரியம் தொழிலாளி வேலையிலிருந்து நீக்கப் பட்டால் இழப்பீடு கொடுக்கவேண்டும். 1953ஆம் ஆண்டில் நாட்டில் வேலையில்லாத் திண்டாட்டம் அதிகமாக இருந்தது. வேலை வாய்ப்பு அலுவலகங்களில் பதிவு செய்து கொண்டவர்களின் எண்ணிக்கை 5.13 இலட்சம். அநேகத் தொழிற்சாலைகள் மூடப் பட்டன. சில தொழிற்சாலைகளில் அதிக அளவில் ஆட்குறைப்பு செய்ய ஆரம்பித்தனர். அங்ஙனம் வேலை நீக்கம் செய்யப் பட்டவர்களுக்கு நஷ்ட ஈடு கொடுக்கவேண்டும் என்று தொழில் குழு அறிவுரை கூறியது. தொழிலாளியின் அடிப்படைச் சம்பளம், பஞ்சப்படி இரண்டும் சேர்த்து அதில் 50 சதவீதம் நஷ்ட ஈடு கொடுக்கவேண்டு மென்றனர். இந்த நன்மை வருடத்தில் 45 நாட்களுக்குத்தான் உண்டு.

1953ஆம் ஆண்டு துணி தொழிற்சாலையில் அதிகமான சரக்கு இருந்ததால் ஆட்குறைப்பு செய்யவேண்டியிருந்தது. தொழிற் சாலைகளுக்கு உதவி செய்யவேண்டும் என்ற எண்ணத்துடன் மத்திய அரசாங்கம் பல அவசர சட்டங்களைக் கொண்டு வந்தது. 1953ஆம் ஆண்டு தொழிற்சாலை தகராறு (திருத்தச்) சட்டப்படி ஒரு வருடம் ஒருவன் தொடர்ந்து வேலை செய்திருந்தால் ஒரு மாத முன்னறிவிப்புக் கொடுக்காமல் அவனை வேலையிலிருந்து நீக்க முடியாது. அந்த வேலையை இழப்பதற்கான நஷ்ட ஈடும் கொடுக்க வேண்டும். இந்த நஷ்டஈடு முடிந்த ஒரு வருட சேவைக்கு 15நாள் சராசரி சம்பளமாகும். வருடம் முழுவதும் வேலை நடக்கும் தொழிற்சாலைகளிலும், 50 தொழிலாளர்களுக்கு மேல் வேலை செய்கின்ற தொழிற்சாலைகளிலும்தான் நஷ்டஈடு கொடுக்கப் பட்டது.

விடுதலை பெற்ற நாளிலிருந்து சமூக நலப் பாதுகாப்பில் சில ஆரம்பச் செயல்களைத்தான் செய்திருக்கின்றோம். சமூக நலப் பாது

காப்பினால் நன்மை பெறுபவர்கள் எண்ணிக்கை குறைவு. இலட்சக்கணக்கான தொழிலாளர்களுக்குச் சில நன்மைகள் கிடைத்தபோதிலும், நன்மைகள் கிடைக்காத தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கை பத்து இலட்சத்திற்கு மேல் ஆகும். விவசாயத் தொழில், வீட்டுவேலை, கைத்தொழில் இவைகளில் ஈடுபட்டிருக்கின்ற தொழிலாளர்கள் மிக மோசமான நிலையில் உள்ளனர். இம்மாதிரியான தொழிலில் இருப்பவர்களுக்கும் நன்மைகள் சேரவேண்டுமென்பது நம்முடைய நோக்கமாகும். சமூக நலக் காப்புறுதியின் கீழ் எல்லாவிதமான தொழிலாளர்களுக்கும் நன்மை கிடைக்கும்படி நடவடிக்கைகள் எடுக்க வேண்டும்.

வயதானகால ஓய்வு சம்பளம் : எதிர்கால வைப்பு நிதி தொழிலாளர்களுக்கு ஓரளவு நன்மைகளை அளித்தாலும் அது ஓய்வு கால ஊதியத்திற்குப் பதிலீட்டாகாது. ஒரு தொழிலாளி வேலையில் சேர்ந்து சில வருடங்களுக்குப் பிறகு இறந்துவிட்டால் அவனை நம்பி வாழ்பவர்களுக்குக் கிடைக்கும் பணம் குறைவாக இருக்கும். அதை வைத்துக்கொண்டு அவர்கள் தேவையை நிறைவேற்ற முடியாது. அதுபோலவே ஒரு தொழிலாளி நீண்ட நாள் உயிருடன் இருந்தால் அவனுக்குக் கிடைக்கும் பணம் அவன் சாகும்வரை உதவி செய்வதில்லை. இரண்டாவது குறையை நீக்க எதிர்கால வைப்பு நிதியைத் தகுந்த காலத்தில் ஓய்வுகால ஊதியமாக மாற்றிக்கொள்ளவேண்டும். எதிர்கால வைப்பு நிதியுடன் உயிர் வாழ்பவர்கள் காப்புறுதியுடன் இருப்பது நலம்.

வேலையின்மைக் காப்புறுதி : முதல் முறையாக இந்தியாவில் 1953ஆம் ஆண்டு இறுதியிலிருந்து வேலையின்மை நன்மைகள் அளிக்கப்படுகின்றன. பேறுகால நன்மைச் சட்டம் (Maternity Benefit Scheme) தொழிலாளர் நஷ்டஈடு சட்டம் (Workman's Compensation Act) ஆகியவைகளைப் போல இந்த முறையிலும், குறைகள் உள்ளன. முதலாளிகள் தங்களிடம் பணம் குறைவாக இருக்கிறது என்று தொழிலாளர்களுக்கு இந்த நன்மையை அளிக்காமல் இருக்கலாம்.

விவசாயத் துறை : விவசாயத் தொழிலாளிகளின் நிலைமை மற்றத் தொழிலாளர்களைப் போல் அல்ல. நகரத்தில் இருக்கும் தொழிலாளிக்கு உள்ள ஆபத்துகள் போல விவசாயிக்கு ஒன்றும் கிடையாது. குத்தகைக் காரர்களுக்கு நிலச் சீர்திருத்தத்தின்

மூலமாக ஓரளவு வருமானப் பாதுகாப்பு அளிக்க முடியும். வெள்ளம், பஞ்சம், பொருள்களின் விலைகுறைவு ஆகியவைகளால் விவசாயிகளின் வாழ்க்கைத்தரம் பாதிக்கப்படுகிறது. அச்சமயங்களில் விவசாயிகளுக்குப் பயிர் காப்புறுதி (Crop insurance) நடவடிக்கைகள் மூலம் சில நன்மைகளை அரசு அளிக்கலாம். நிலத்தில் கூலிக்காக வேலை செய்பவர்களின் நிலைமை மோசமாக உள்ளது. அவர்கள் பருவகாலங்களில் வேலை செய்வதாலும், தங்களுக்கெனச் சங்கம் ஏற்படுத்திக் கொள்ளாததாலும் பாதுகாப்பு இல்லாதவர்களாக இருக்கின்றனர். இத்தனை இடுக்கண்கள் இருந்த போதிலும் கிராம மக்களுக்குக் குறிப்பாகக் குத்தகைக்காரர்களுக்கும், விவசாயத் தொழிலாளர்களுக்கும், சிறு குடியானவர்களுக்கும் தக்க சமூக நலப் பாதுகாப்பு வசதிகள் செய்யவேண்டியுள்ளது.

சம உடைமைக் கொள்கையைப் பின்பற்றும் இந்த நாட்டில் இயற்கை விபத்துக்களினால் துன்புறுகின்றவர்களுக்கு நன்மை அளிக்க அரசு கடமைப்பட்டிருக்கிறது. அவர்களுக்கும் நன்மை செய்வது வளன் நிறை அரசின் நோக்கமாகும்.

திட்டத்தின் மூலம் வேலையில்லாமல் இருப்பவர்கள், குறை வேலை செய்பவர்கள் எல்லோருக்கும் வேலை வாய்ப்பு அளித்து நாட்டில் உள்ள வளங்களை ஒழுங்காகப் பயன்படுத்தும் பொழுது உற்பத்தி பெருகுவதோடு மட்டுமல்லாமல் பொருளாதார நடவடிக்கைகளும் உச்ச கட்டத்தை அடையும். திட்டத்தின் மூலம் தேசிய வருமானத்தை உயர்த்தவேண்டும். சமஉடைமைக் கொள்கைகளைப் பரப்ப நாட்டில் உள்ள எல்லா அமைப்புகளின் ஒத்துழைப்பும் தேவை. ஜனநாயகத் திட்டத்தில் மக்கள் ஒன்றாகவும் ஊக்கத்துடனும் வேலை செய்கின்றனர். சர்வாதீனத் திட்டத்திலும் மக்கள் வேலை செய்கின்றனர். ஆனால், அதில் தொழிலாளர்கள் தங்களை இழந்து விடுகின்றனர். தங்களைக் காண்பதில்லை. மேலிடத்திலிருந்து ஆணையிடுவதால் சமுதாயத் தொடர்புகள் ஏற்படாது. அது வளரவேண்டும். சிறிய ஒளி சுடர் விட்டு எரிய வேண்டுமென்றால், சர்வாதீனத் திட்டத்தினால் அதைச் செய்ய முடியாது. தலையிடாக் கொள்கையினால் ஏற்பட்ட தீய விளைவுகளை ஜனநாயகத் திட்டத்தின் மூலம் சரி செய்ய முடியும்.[7]

நாட்டில் உள்ள ஒவ்வொருவரும் தேவை, அறியாமை, வியாதி, சோம்பல் தன்மை இவைகளிலிருந்து விடுதலை பெற்றால்

7 E. A. Gultind-Creative Demobilisation, vol. I, Principles of Natioral Planning,-p.32.

தான் உண்மையில் நாம் சுதந்திரம் பெற்றதாகக் கூறமுடியும். தனியார் துறை மூலமோ அல்லது தலையிடாக் கொள்கையினாலோ இதை அடையமுடியாது. ஏனென்றால். இவர்கள் அவரவர்கள் பொருள்களை அதிகரிப்பதில் நாட்டம் செலுத்துகின்றனர். பொருளாதாரத் திட்டத்தில் ஒவ்வொருவரும் வாழ்வதற்கு வாய்ப்புகள் இருக்கவேண்டும். ஜனாதிபதி ரூஸ்வெல்ட் கருத்தின் படி ஓட்டுச் சாவடியில் எப்படிச் சாதாரண ஒரு மனிதனுக்கு, சம வாய்ப்பு இருக்கிறதோ அதேபோல் சந்தையிலும் அவனுக்குச் சம வாய்ப்புகள் இருக்கவேண்டும் என்கிறார். முறையான திட்டங்களின் மூலம்தான் இவைகளுக்குத் தீர்வு காண முடியும். முறையான திட்டம் என்பது அதிகாரம் செறிந்த நிர்வாகத்தினால் இயலக் கூடிய ஒன்றாகும். திட்டம் என்பது பின்னர் ஒரு முடிவாக இல்லாமல் சமுதாய மனிதன் ஒருவன் உருவாகி விடுவதற்கான வழியாக உள்ளது.

இந்தியாவில் தொழிற்சாலை விபத்துக்கள்

அட்டவணை 11

ஆண்டு	உயிர் ஆபத்தான	ஆபத்தான	மொத்தம்
1892	31	318	1,369
1912	122	1,019	4,508
1941	271	8,374	48,736
1942	323	9,111	54,174
1943	361	10,016	59,176

இந்தியாவில் ஏற்பட்ட விபத்துக்களைப்போல் வேறு எந்த நாட்டிலும் நிகழ்ந்ததில்லை என்று குஸ்ன்ஸ்கி (Dr. Kuczynski) கூறுகின்றார்.[8] முதலாளிகள் நஷ்டஈடு கொடுக்கவேண்டுமென்று

8 Dr. Kuczynski-A short history of labour conditions in Great Britain and the Empire,-p. 130.

வலியுறுத்தினால் அவர்கள் விபத்துகள் ஏற்படாவண்ணம் வேலை நிலைகளை உயர்த்துவார்கள். தொழிலாளர்களுக்கு வேலை வாய்ப்புக் காப்புறுதி முறை அறிமுகஞ் செய்யப்பட வேண்டும்.

எல்லா நாடுகளிலும் நல்வாழ்வுக் காப்புறுதி சமூகப் பாதுகாப்பின் கீழ் பரவி வருகிறது. இந்தியாவில் போதிய மருத்துவ வசதி கிடையாது. மருத்துவ உதவி செய்யத் தேவையான மருத்துவர்கள், செவிலியர்கள், மருத்துவ மனைகள் கிடையாது. இந்தியாவில் 6,000 மக்களுக்கு ஒரு மருத்துவரும், இங்கிலாந்தில் 1000 நபர்களுக்கு ஒரு மருத்துவரும் இருக்கிறார்கள். மருத்துவ நிலையங்களை எடுத்துக் கொண்டால் அதன் நிலைமை மிக மோசமாக உள்ளது. நகரத்தில் 24,000 பேருக்கு ஒன்றும், கிராமங்களில் 50,000 பேருக்கு ஒன்றும் உள்ளது. 3135 பேருக்கு ஒரு கட்டில் இருக்கிறது. இந்தியாவில் மக்கள் 43 வயதுவரைதான் வாழ்கின்றனர். ஆனால், இங்கிலாந்து, ஜெர்மனியில் 63 வயதுவரை உயிரோடு இருக்கின்றனர். ஜப்பானில் 47 வயது வரை உயிர் வாழ்கின்றனர். சத்துணவு குறைவாக இருப்பதனாலும் பல்வேறு வியாதிகளினாலும் மக்கள் அவதிப்படுகின்றனர். மலேரியா வியாதியால் அநேக மக்கள் இறக்கின்றனர். இது நம் நாட்டிற்குப் பெரும் இழப்பாகும். இந்த நிலைமையை மாற்ற பல முயற்சிகள் எடுத்து வருகின்றனர்.

நம் நாட்டில் வாழும் மக்கள் பிழைப்பு மட்டத்திற்குக் கீழாக இருக்கின்றனர் என்பது கீழே உள்ள அட்டவணை விளக்கும்.

அட்டவணை 12

உணவுக் கலோரி		துணி (கெஜம்) ஆண்டொன்றிற்கு ஒருவனுக்கு		பாத அணி ஒரு வருடத்திற்கு	
ஜெர்மன்	3,055	அமெரிக்கா	65	அமெரிக்கா	3.37
அமெரிக்கா	3,500	ஜெர்மனி	34	ஜெர்மனி	2.08
இங்கிலாந்து	3,400	ஜப்பான்	22	இந்தியா	0.09
இந்தியா	2,300	இந்தியா	15		

பால் உற்பத்தியும் நுகர்வும்

அட்டவணை 13

நாடு	நாள் ஒன்றிற்கு ஒரு ஆளின் உற்பத்தி (அவுன்ஸ்)	நாள் ஒன்றிற்கு ஒரு ஆளின் நுகர்வு (அவுன்ஸ்)
நியூசிலாந்து	244	56
ஸ்வீடன்	69	61
அமெரிக்கா	37	35
இங்கிலாந்து	14	39
இந்தியா	7	6

வீட்டு வசதி

அட்டவணை 14

நகரம்	ஒரு அறையில் வசிக்கும் குடும்பங்களின் விகிதாச்சாரம் (1930)
பம்பாய்	89
அஹமதாபாத்	73
கான்பூர்	62.5
நாக்பூர், ஜபல்பூர்	60.0

ஒரு மனிதன் வாழ்வதற்குத் தேவையான இடம் 100 சதுர அடி. ஆனால், பம்பாயில் ஒரு தொழிலாளி 27 சதுர அடியில் வாழ்கின்றான். அதனால் வீட்டு வசதிகளை அதிகரிக்க வேண்டியுள்ளது. 1931-38 விலையின்படி இந்தியாவில் ஒரு விவசாயியின் வருட வருமானம் ரூ. 35க்குக் குறைவாக உள்ளது. அதனால் சிறு குழந்தைகளும் பெண்களும் வேலை செய்ய வேண்டியுள்ளது.

மத்திய, மாநில அரசாங்கங்கள் (ஒன்று சேர்ந்து) ரூ. லட்சம்

அட்டவணை 15

	கல்வி	மருத்துவம்	பொது சுகாதாரம்
1937-38	11,92·7	375·1	189.1
1939-40	13,03.8	401·7	186.5
தனிமனிதன் (39-40)	0.44 ந.பை	0·13 ந.பை	0·06 ந.பை

சமூகப் பாதுகாப்பில் அரசாங்கம் எடுத்துக்கொண்ட நடவடிக்கைகளைப் பார்த்தோம். ஆனால், எல்லா அமைப்புகளும் ஒன்று சேர்ந்து தனி வாரியத்தின்கீழ் செயல்பட்டால் திறமையுடனும், சிக்கனமாகவும் காரியங்களைச் சாதிக்கமுடியும். அரசு நெறிக் கொள்கையின்படி (Directive Principles) வேலை செய்ய உரிமை, கல்வி உரிமை, வியாதி, வயதான காலங்களில் பொது நன்மைகளுக்கு இடம் இருக்கிறது. நாட்டில் நிலவும் பொருளாதாரச் சக்திக்குத் தகுந்தாற்போல இந்த நன்மைகளைச் செய்யவேண்டும். சமூக நலப் பாதுகாப்பு அளிப்பதில் தடையாக இருப்பது அதன் செலவு. அதனால் சமூக நலப் பாதுகாப்பு வசதிகளைப் படிப்படியாகத்தான் அதிகரிக்க முடியும். திட்ட அடிப்படையில் தேசிய வருமானம் உயரும்பொழுது நாட்டின் பொருளாதார நிலைகளை மனதில் கொண்டு சமூக நலப் பாதுகாப்பு வசதிகளை அதிகரிக்க வேண்டும்.

சமூகப் பாதுகாப்பு டிரஸ்ட் நிதி ஒன்று ஏற்படுத்தி எல்லா வகைகளிலுமிருந்து வரும் பணம் ஒன்று சேர்க்கப்படவேண்டும். சமூக உதவிக்காக வரி விதிக்கலாம். வருமானவரி கொடுப்பவர்கள் மீது கூடுதல் வரி (Surcharge) விதித்து அதைச் சமூகப் பாதுகாப்பு நிதிக்காகப் பயன்படுத்தலாம். சமூக நலப் பாதுகாப்பு எதிர்காலத்திற்குத் தகுந்தாற்போல மாற்றி அமைக்கவேண்டும். ஐந்தாவது ஐந்தாண்டு திட்டத்தில் ரூ. 758 கோடி சமூக நலப் பாதுகாப்பிற்காக ஒதுக்கப்பட்டு வயதானவர்கள், அனாதைக் குழந்தைகள், உடலுறுப்புகளை இழந்தவர்களின் நன்மைக்காகச் செலவிடப்படும்.[9]

இந்தியச் சமுதாயம் மிக விரைவான மாற்றத்தினைப் பெற்றுக் கொண்டு வருகிறது. இந்தியாவிற்குப் புதிதாகக் கிடைத்த சுதந்திரமும், நாட்டின் பொருளாதாரத் திட்டமும் மக்களுடைய வாழ்க்கையில் முன்னேற்றத்தைக் கொண்டு வரும் என்று எதிர்பார்க்கின்றனர். சமூக நலப் பாதுகாப்பு வசதிகளை அதிகரிப்பதன் மூலமாகத்தான் மக்களின் நம்பிக்கையை நிறைவேற்ற முடியும்.

[9] Source . The Hindu, Tuesday August 29, 1972.

10. கூலிக் கொள்கையின் தோற்றமும் வளர்ச்சியும்

(Evolution of Wage Policy)

இரண்டாம் உலகப் போருக்குப் பிறகு தொழில் தகராறுகளும், உற்பத்திக் குறைவும் மக்கள் கவனத்தை ஈர்த்தன. தொழில் உறவுகளில் முன்னேற்றம் கொண்டு வரவேண்டும் என்று எல்லோரும் விரும்பினர். 1947 டிசம்பர் மாதம் தொழிற் கூட்டம் டில்லியில் நடந்தது. இக் கூட்டத்தில் அரசாங்கம், முதலாளி, தொழிலாளி எல்லோரும் ஒன்று சேர்ந்து இடைக்காலத் தொழில் தீர்மானம் (Industrial Trade Resolution) ஒன்றைக் கொண்டு வந்தனர். அந்தத் தீர்மானத்தின்படி தொழிலாளர்களுக்கும் முதலாளிக்குமிடையே நல்லுறவு ஏற்பட வேண்டுமென்று வற்புறுத்தினர். அத்தத் தீர்மானத்தின்படி "மூலதனத்திற்கும் உழைப்பிற்கும் அளிக்கப்படும் ஊதியம், நுகர்வோர், ஆரம்பப் பொருள் உற்பத்தி செய்பவர் நன்மைக்கு ஏற்றபடி அமைய வேண்டும். அதிகமான இலாபத்தை வரிக்கொள்கை மூலம் தடுத்தல் வேண்டும். அல்லது தொழிற்சாலை விரிவடைவதற்கும், பராமரிப்பதற்கும் உள்ள செலவு போக மீதியைத் தொழிலாளரும் முதலாளியும் பகிர்ந்து கொள்ள வேண்டும்" என்பது குறிப்பிடத் தக்கது.

இடைக்காலத் தொழில் தீர்மானத்தின்படி இந்திய அரசாங்கம் நியாயக் கூலிக்காகத் தனிக்குழு அமைத்தது. இந்தக் குழு 1949-ல் அறிக்கை வெளியிடும் பொழுது வாழ்க்கைத் தரத்திற்குத் தகுந்தாற்போல மூன்று வகையான கூலியைப் பாகுபடுத்தியது.

(a) குறைவான கூலி (minimum wage).

(b) வாழ்க்கைக் கூலி (living wage).

(c) நியாயக் கூலி (fair wage) குறைவான கூலி மக்கள் வாழ்வதற்குத் தேவையான பொருள்களைப் பெறுவதோடு மட்டுமல் லாமல் அவர்கள் திறமையை அதிகரிப்பதற்கு ஏற்ற வகையில் கல்வி, மருத்துவ வசதி போன்றவைகளைத் தரக்கூடியதாக இருக்க வேண்டும். வாழ்க்கைக் கூலி உடல் வாழ்விற்கு வேண்டியதைப் பெறுவதோடு மட்டுமல்லாமல் நல்வாழ்வு, ஒழுக்கம், வசதி, ஆபத்துக் காலத்தில் காப்புறுதி போன்றவைகளைப் பெறக்கூடிய தாக இருத்தல் வேண்டும். நியாயக் கூலியின் கீழ் மட்டம் குறை வான கூலியின் மேல் மட்டம் ஒரு தொழிற்சாலையால் எவ்வளவு அளிக்க முடியுமோ அந்த அளவுதான்.

முதலாவது ஐந்தாண்டுத் திட்டம் கீழ்க்கண்டவற்றைப் பரிந் துரை செய்தது.

(a) தொழிலாளி நாட்டின் வருமானத்தில் அவன் பங்கை அடைய வேண்டும். கூலி அமைப்பு நாட்டில் உள்ள ஏற்றத் தாழ்வுகளைக் குறைக்கக் கூடியதாக இருக்க வேண்டும்.

(b) தொழிலாளி வாங்கும் கூலிக்கும் வாழ்க்கைக் கூலிக்கும் அதிக வேறுபாடு இருந்தால் அதைக் கருணை மிகுந்த மனதுடன் கவனிக்க வேண்டும்.

(c) கூலிமட்டம் எல்லாத் தொழிற்சாலைகளிலும் அமுல் நடத்தப்பட வேண்டும். ஒரே தொழிலில் இருக்கும் பல்வேறு தொழிலாளர் கூலி, ஒரு தொழிற்சாலையில் பல்வேறு பாகங்களில் வேலை செய்யும் ஒரே வகைத் தொழிலாளர்கள் கூலியில் உள்ள வேறுபாடு குறைக்கப்பட வேண்டும். சிறப்புக் கூலி அளிக்கப் படும் பொழுது தொழிலாளி திறமை மிக்கவனாகவும், பயிற்சி உடையவனாகவும், பொறுப்பு ஏற்பவனாகவும், தொழிலின் இலாப நஷ்டங்களைச் சகிப்பவனாகவும் இருத்தல் வேண்டும்.

இரண்டாம் ஐந்தாண்டுத் திட்டத்தில் நல்ல கூலி அளிக்க வேண்டும் என்ற கொள்கையை ஏற்றுக்கொண்ட போதிலும் அதை நடைமுறையில் கொண்டுவரப் பல தடைகள் இருந்தன. நல்ல கூலி அளிப்பதை அதிகரித்தால் இறுதிநிலை தொழிற்சாலைகள் மூடப்பட்டுத் திட்ட காலத்தில் வேலையின்மை அதிகரிக்கும் என் பதையும் மனதில் கொள்ள வேண்டியிருக்கிறது. இரண்டாம் ஐந்தாண்டுத் திட்டத்தில் முக்கூட்டு கூலிக் குழு (Tripartite Wage

Board) அமைக்கச் சிபாரிசு செய்தது. அதில் முதலாளி, தொழிலாளி, சுயேச்சை அல்லது தனிப்பட்ட தலைவர்கள் ஒன்றுகூடி கூலித் தகராறில் எல்லோரும் ஏற்றுக் கொள்ளக்கூடிய முடிவுக்கு வருவார்கள். அவ்வாறான குழு ஒவ்வொரு தொழிற்சாலைக்கும் அமைக்கப்பட வேண்டும். இந்தச் சிபாரிசின்படி 1957 மார்ச்சு மாதம் மருத்துவத் தொழிலில் உள்ளவர்களுக்கு இந்திய அரசாங்கம் ஒரு கூலிக் குழுவை அமைத்தது. பிறகு சிமெண்ட், சர்க்கரை, சணல், இரும்பு, எஃகு போன்ற தொழில்களுக்கும் இவ்வகைக் குழுக்கள் ஏற்படுத்தப்பட்டன. இந்தக் கூலிக் குழுக்கள் நியாயக் கூலி கமிட்டியின் (Fair Wage Committee) பரிந்துரைகளை மனதில் கொண்டு கூலியை நிர்ணயிக்க வேண்டும். கூலி அமைப்பின் மூலமாக நியாயக் கூலிக் கமிட்டி சிபாரிசு செய்ததை எவ்வளவு தூரம் அமுல்படுத்த முடியும் என்பதைப் பரிசோதனை செய்ய வாய்ப்பு ஏற்பட்டது.

குறைவான கூலி (Minimum Wage) : குறைவான கூலி ஒரு தொழிற்சாலைக்கும் மற்றொன்றிற்கும் மாறுபட்டதாக இருந்தது. குறைவான கூலி தொழிலாளியின் தேவைக்குத் தகுந்தாற் போலவும் நாகரீகமுள்ள சமுதாயத்தில் வாழ்வதற்கு ஏற்றதாகவும் இருக்கவேண்டும் என்று சர்க்கார் கூலிக் குழு கூறியது.

நாட்டின் வருமானம் எவ்வளவாக இருந்தாலும் குறிப்பிட்ட அளவு குறைவான கூலியை ஒரு சமுதாயம் அளிக்க முடியும். அந்தக் குறைவான கூலி அளிக்கப்படாவிட்டால் வேலை வாய்ப்பு குறைந்து நாட்டின் உற்பத்தி குறையும். தேயிலை, ரப்பர், கூலிக் குழுக்கள் குறைவான கூலி என்பது தேவையை அடிப்படையாகக் கொண்டது என்று கூறின. இது நியாயக் கூலியின் கீழ் மட்டமாகும். இரும்பு, எஃகு கூலிக் குழுக்களும் இதே கருத்தையே கொண்டிருந்தன.

தேவையின் அடிப்படையில் குறைவான கூலி : (Need based minimum wages)

1957-ல் நடைபெற்ற தொழிலாளர் மாநாடு (Labour Conference) குறைவான கூலியைக் கணக்கிடும் முறையைக் கூறியது. ஆனால், அது கூறும் முறைகள் நடைமுறைக்கு ஒத்ததாக இல்லை. பல தொழிற்சாலைகளின் தேவை அடிப்படைக்கூலி பின்வருமாறு :

1.	பீஹார் அரசாங்கம்	ரூ. 230
2.	இந்திய இரும்பு எஃகு தொழிலாளர் கூட்டு மன்றம் (Federation)	ரூ. 324
3.	அகில இந்திய வர்த்தகக் காங்கிரஸ்	ரூ. 322
4.	இந்திய உலோக இயந்திரத் தொழிலாளர் கூட்டுமன்றம் (Federation)	ரூ. 232
5.	டாடா இரும்பு எஃகு தொழிற்சாலை	ரூ. 108
6.	இந்திய இரும்பு எஃகு தொழிற்சாலை	ரூ. 105
7.	மைசூர் இரும்பு எஃகு தொழிற்சாலை	ரூ. 107

வர்த்தகச் சபை கூறியதென்னவென்றால் "ஒவ்வொரு தொழிற்சாலையும் அவர்களுக்குப் பிரியமான உணவு வகைகளின் விலைகளை மனதில்கொண்டு கூலியை நிர்ணயித்திருக்கின்றனர். ஒரு தொழிற்சாலைக்கும் மற்றொரு தொழிற்சாலைக்கும் உள்ள கூலி வேறுபாடு அதிகமாக இருப்பதால் இதை ஏற்றுக்கொள்ள முடியாது".

மருத்துவ இலாக்காவில் தொழிலாளியின் குடும்பத்தினருக்கு அளிக்கப்படும் சத்துணவு எப்படி இருக்கவேண்டும் என்பதைப் பரிசீலனை செய்தனர். அவர்கள் கீழ்க்கண்டவற்றைச் சிபாரிசு செய்தனர்.

1. ஒரு குடும்பத்தின் சத்துணவு தேவையை ஒரு தனி அளவாக எடுத்துக்கொள்ளவேண்டும்.

2. ஒரு குடும்பத்தில் குறைந்தது வேலை செய்பவரோடு சேர்த்து மூன்று பேர் இருக்கவேண்டும்.

3. சுரங்கத்திலும் இன்னும் கடினவேலை செய்பவர்களுக்கும் கூடுதலான உணவு அளிக்கப்படவேண்டும்.

4. போதுமான அளவு சத்துணவு கிடைக்கவேண்டும் என்பதற்காக உணவுப்பட்டியல் (Schedule) ஒன்று வரையறுத்தனர். அதன்படி,

தொழிலாளி	2816 கலோரி
மனைவி	2150 ,,
குழந்தைகள் வயது 0-5	1230 ,,
வயது 6-14	2010 ,,

என்று நிர்ணயித்துத் தேவை அடிப்படைக்கூலி இவைகளைப் பெறக் கூடியதாக இருத்தல்வேண்டும் என்று கூறினர்.

நியாயக் கூலியின் கொள்கை : (Principle of Fair wage)

நல்ல கூலி நிர்ணயிப்பதில் பல சிக்கல்கள் உள்ளன. மத்திய சணல் தொழிற்சாலை கூலிக் குழு :

"1947 இடைக்காலத் தொழில் தீர்மானத்தின்படி நியாயக் கூலி என்ன என்பதைச் சரியாக விளக்கவில்லை. ஆனல், நியாயக் கூலியைப்பற்றிப் பொதுவாக எல்லோரும் ஏற்றுக்கொள்ளக்கூடிய தாக இருக்கவேண்டும் என்று கூறினர். நியாயக்கூலி நிர்ணயம் வளைந்து கொடுக்கக் கூடியது அல்ல. சர்க்கரை கூலி சபைகளும் அதே கருத்தைத் தெரிவித்தன. சில கூலிக் குழுக்கள் நியாயக் கூலி வளைந்து கொடுக்கக்கூடியது என்று கூறின. ஆனல், அவை சரியாக விளக்கவில்லை.

பஞ்சப்படி (Dearness allowance) : கூலியில் சேர்ந்துள்ள முக்கியமான பாகம் பஞ்சப்படி ஆகும். வாழ்க்கைச் செலவு மாறும் பொழுது பணத்தின் வாங்கும் சக்தியும் மாறுகிறது. அதற்குத் தகுந்தாற்போல் பஞ்சப்படி அளிக்கவேண்டும்.

1. பஞ்சப்படி எந்த அடிப்படையின் கீழ் அளிக்கவேண்டும் என்று யாருக்கும் சரியாகத் தெரியவில்லை.
2. எல்லோரும் ஏற்றுக்கொள்ளக்கூடிய பொதுவான கொள் கையின்படி பஞ்சப்படி அளிக்கவேண்டும்.
3. சில தொழிற்சாலைகளில் பஞ்சப்படிக்குப் பதில் அதிகமான கூலி அளிக்கின்றனர். இதனல் பல குழப்பங்கள் ஏற்படு கின்றன.

இந்த நாட்டில் வாழ்க்கைச் செலவில் ஏற்படும் அதிகரிப்பை கூடுமான அளவு ஈடுபடுத்த பஞ்சப்படி அளிக்கவேண்டும் என்று நியாயக் கமிட்டி கூறுகிறது. வாழ்க்கைச் செலவு நாளுக்கு நாள் உயரும்பொழுது சம்பளத்திற்கு மேல் பஞ்சப்படி அளிப்பது அவசியமாக உள்ளது என்று வரதாச்சாரியார் குழு அறிவிக்கின்றது. மத்திய அரசாங்க ஊழியர்களுக்காக அமைக்கப்பட்ட இரண்டாவது சம்பளக்குழு தொழிலாளர்கள் பெறும் கூலி அல்லது சம்பளம், பொருள்களின் விலை உயர்வால் உண்மையான வருமானம் குறைவதால், பஞ்சப்படியின் மூலமாக அவர்களுக்குப் பாதுகாப்பு கொடுக்கவேண்டும் என்று கூறுகின்றது.

1965-ல் அமைக்கப்பட்ட தாஸ் குழு குறைவான சம்பளம் பெறுபவர்களுக்கும் அதிகமான சம்பளம் வாங்குபவர்களுக்கும் வேறுபாடு வேண்டும் என்று கூறியது. குறைவான சம்பளம் வாங்குபவர்களில்கூட பல பிரிவுகள் உள்ளன. எல்லோருக்கும் ஒரேமாதிரியான பாதுகாப்பு அளிக்கமுடியாது. வாழ்க்கை மட்டக் கூலி வாங்குபவர்களுக்குத்தான் பஞ்சப்படி பொருந்தும். பஞ்சப்படி அளிப்பது இந்தியாவில் எல்லாத் தொழிற்சாலைகளிலும் ஏற்றுக் கொள்ளப்பட்டாலும் ஒவ்வொரு தொழிற்சாலையிலும் அளிக்கப் படும் பஞ்சப்படியின் அளவு இடத்திற்கு இடம் மாறுபடுகிறது. ஒரு இடத்திற்கும் மற்றொரு இடத்திற்கும் வாழ்க்கைச் செலவில் அதிக வேறுபாடு இருந்தால் பஞ்சப்படியிலும் அந்த வித்தியாசம் காணப்படுகிறது. நாலாவது ஐந்தாண்டுத் திட்டத்தில் வாழ்க்கைச் செலவிற்குத் தகுந்தாற்போல் பஞ்சப்படி உயரவேண்டும் என்று கூறினபோதிலும், எவ்வளவு செலவு அதிகமாகின்றதோ அதே அளவு பஞ்சப்படி மூலம் ஈடுபடுத்துவது இயலாதது என்று அறிவித்தனர். ஒருவனின் மொத்தக் கூலியில் மூன்று பாகங்கள் உள்ளன.

1. குறைவான கூலி.
2. வாழ்க்கைச் செலவிற்குத் தகுந்தாற்போல் கூலி அளிப்பது.
3. உற்பத்திக்குத் தகுந்தாற்போல் கூலி அளிப்பது.

ஒரு நாட்டின் முன்னேற்றமும் உறுதியும் ஏற்படவேண்டுமென்றால் அந்த நாட்டில் உள்ள கூலி மேற்கூறிய மூன்று பாகங்களையும் உடையதாக இருத்தல்வேண்டும். ஒரு நாட்டின் பொரு

ளாதார வளர்ச்சியில் அர்த்தமுள்ள உருவாக்கும் கூலிக் கொள்கை முக்கிய பங்கினை வகிக்கிறது.

கூலிக் கொள்கையில் தலைமை நீதிமன்றத்தின் பங்கு (Supreme units constitution to wage policy)

திருமதி பார்பரா வூட்டன் அவர்கள் கூறியதைப் போன்று கூலியின் பொருளாதாரம், கணக்கீடு ஆகியவைகளின் அறவியல், சமுதாய உட்கிடைகள் ஆகியவற்றைத் தற்காலத்தில் நாம் புறக் கணிக்க முடியாது. உழைப்பும் மூலதனமும் ஒன்று சேரும் பொழுது உற்பத்தி பெருகி நாட்டின் பொருளாதார நிலை வளமடைகிறது.

கூலி அமைப்பை மூன்று பாகமாகப் பிரிக்கலாம்.

1. அடிப்படைக் குறைந்த கூலி.
2. பிழைப்பு மட்டக் கூலி.
3. நியாயமான கூலி.

இவைகளைத் தெளிவாக வரையறுத்துக் கூறுவது இயலாதது. ஒரு நாட்டில் பிழைப்பு மட்டக் கூலியாக இருப்பது மற்றொரு நாட்டில் குறைவாகவோ அல்லது அதிகமாகவோ கருதப்படும்.

அடிப்படைக் கூலிக்கும், குறைந்த கூலிக்கும் வேறுபாடு உண்டு. அடிப்படைக் கூலி திறமையான தொழிலாளிகளின் குறைந்த கூலியாகும். குறைந்த கூலி என்பது சட்டப்படி தொழிலாளர்களை கீழான கூலிக்கு அமர்த்துவதாகும். மாறுத குறைந்த கூலி ஓரளவு கல்வியையும் மருத்துவ உதவியையும் சில வசதிகளையும் அளிக்கும். பிழைப்பு மட்டக்கூலி பிழைப்பிற்கு என்ன தேவையோ அதைப் பெறுவதற்குத்தான் உதவும். வாழ்க்கைக்கூலி (minimum wage) என்பது நிலையானதல்ல.

கூலி நிர்ணயப் பிரச்சினைகள் : (Problems of wage Fixation)

கூலி நிர்ணயம் என்பது மிகவும் கடினமான செயலாகும். உற்பத்தியைப் பெருக்கி நாட்டின் வருமானத்தை அதிகரிக்கின்ற

தொழிலாளர்களுக்கு நியாயமான கூலி அளிக்கவேண்டும். வாழ்க்கைக்கூலி கொடுத்து அவர்கள் ஒன்றாக வாழும் பொழுது நாட்டின் செல்வமும் வளரும். முதலாளிகளின் இலாபத்தின் பங்கைக் குறைத்தால் நாட்டின் மூலதனப் பெருக்கம் குறைந்துவிடும். சில நேரங்களில் பொருள்களின் விலை அதிகரித்து கூலி உயரவேண்டியிருக்கும்.

இந்தியாவில் கூலி அமைப்பில் இரண்டு பாகங்கள் உள்ளன.

1. அடிப்படைக் கூலி.

2. பஞ்சப்படி.
இந்த இரண்டும் கூலிப் பிரச்சினையைத் தீர்ப்பது கிடையாது. உற்பத்தி பெருகுவதற்காக அளிக்கப்படும் ஊக்குவிலை நிறுத்தக்கூடாது.

கூலி அமைப்பில் கீழ்க்கண்டவைகளை மனதில் வைத்து உருவாக்க வேண்டும். 1. கூலி நிர்ணயிப்பதில் தொழிற்சாலை வைத்து நடத்துபவரின் சக்தியையும் கவனிக்கவேண்டும். 2. கூலி அளிப்பின் சக்தி கீழ்க்கண்டவைகளைப் பொறுத்தது. (a) பொருள்களின் தேவை நெகிழ்ச்சி, (b) தொழிற்சாலையின் அமைப்பை ஒழுங்குபடுத்துவதன் மூலம் அதிகமான கூலியைக் கஷ்டமில்லாமல் கொடுப்பது. (c) மிகக் குறைவான கூலி இருப்பவனுக்கு அவன் உற்பத்தி செய்யும் பொருளின் தேவை நெகிழ்ச்சிக்குத் தகுந்தாற் போல் உயர்த்துவது.

கூலி வாரியத்தின் கீழ் தொழிலாளர்கள் (Employees within the scope of the Wage Boards)

எடுத்துக் கொள்ளப்பட்ட கூலி நிர்ணயத்தில், எந்தெந்த வகை அலுவலர்கள் (எழுத்தர், மேற்பார்வையாளர், உழைப்பாளர் ஆகிய பிரிவினர்) எடுத்துக்கொள்ளப்பட வேண்டும் என்பதை இந்த முதல் ஷரத்து மத்திய ஊதியக் குழு (Central Wage Board) விற்குக் கூறுகின்றது. பருத்தித் தொழிற் சாலைக்காக அமைக்கப்பட்ட மத்திய கூலிக் குழு எழுத்தர், உடலுழைப்பு செய்பவர்கள் கூலி மட்டும் தான் விசாரணை செய்யப்படும் என்று கூறியது. மிகக் குறைவாகக் கூலி வாங்கும் தொழிலாளி, அரை எழுத்தர், (Semi-clerk) துணை எழுத்தர் (Junior-clerk) இவர்களின் கூலியை விசாரித்தறிந்தால் மற்றவர்கள் கூலியைச் சுலபமாகச் சரிப்படுத்த முடியும். 1959-ல் சிமெண்ட் கூலிக் குழு எல்லா

வகைப்பட்ட தொழிலாளிகளின் கூலியை விசாரித்தது. இரும்பு எஃகு கூலிக்குழு ரூ 1,500 வரை சம்பளம் வாங்கும் வேலை கற்றுக் கொள்பவர்களையும் சேர்த்து ஆராய்ந்தது.

சிமெண்ட் கூலிக் குழுவின் பரிந்துரையின்படி தலைமை அலுவலகங்களில் வேலை செய்பவர்கள் நல்ல வாழ்க்கைத் தரத்தை நுகருவதால், அவர்கள் கூலியைப்பற்றி ஒன்றும் கூறவில்லை.

கூலி நிர்ணயத்தின் கொள்கைகள் (Principles of Fixation of Wages)

15-வது இந்தியத் தொழில் மாநாடு கூலி பிழைப்பு மட்டமாக இல்லாமல் தேவையின் அடிப்படையைச் சார்ந்ததாக இருக்க வேண்டும் என்று கூறியது. இங்கு தேவையின் அடிப்படையில் குறைந்த கூலி எவ்வாறு நிர்ணயிக்கப்படுகிறது என்பதைப் பார்ப்போம்.

தொழிலாளிகளின் வாழ்க்கைச் செலவில் அதிக பாகம் உணவிற்காகச் செலவழிக்கப்படுகிறது. அந்த உணவு எவ்வளவு சத்துள்ளதாக இருக்கவேண்டும், எவ்வளவு கலோரிகள் இருக்க வேண்டும் என்பதை கூலிக்குழு கூறியுள்ளது. தேவையின் அடிப் படையில் குறைந்த கூலியை நிர்ணயம் செய்திடுவதற்காக (need-based minimum wage) உணவின் வகையைப் பற்றியோ அல்லது அதன் தரத்தினைப் பற்றியோ ஊதியக் குழு எந்த ஒரு இறுதி முடிவிற்கும் வரவில்லை; அதாவது, உணவு சரி விகித உணவாக இருக்கவேண்டுமா அல்லது வேறு முறையில் இருக்க வேண்டுமா என்பதுபற்றி எந்தவித இறுதி முடிவிற்கும் வரவில்லை.

தொழிலாளிகள் வசிக்கும் இடம் 232 ச. அடி கொண்டதாக இருக்கவேண்டும் என்று கூறியுள்ளனர். குறைந்த கூலியில் 20% கரி, வெளிச்சம் மற்றும் இதர பொருள்களுக்குச் செலவிடப் படுகிறது. மொத்த குறைந்த கூலியில், இதர இனங்களுக்கான செலவுகள் 20% என்றால், உணவு, உடை, உறையுள் ஆகிய மூன்று இனங்களின் மொத்தச் செலவில் 25% ஆகும்.

பொதுவாக, வரம்பு நன்மைகள் (fringe benefits) ஊதியத் தினைச் சரிக்கட்ட அனுமதிக்கப்படுபவையெனின் இனமாக

அல்லது சலுகையுடன் கூடிய வீட்டு வசதி, விறகு, வெளிச்சம், குடித்தனத் துணைகள், விலை உதவித் தொகையில் நல்ல பொருள் களை அளித்தல் ஆகும்.

உழைப்பின் உற்பத்தித் திறன் என்றால் "தான் பெறும் ஊதியத்திற்குப் பதிலாக, ஒரு தொழிலாளி, தன்னால் தர இயன்ற தில் எவ்வளவு தருகிறான் அல்லது தரப்போகிறான்" என்பதாகும்; அதாவது, உற்பத்தி வெளியீட்டிற்கும், உழைப்பு உள்ளீட்டிற்கும் உள்ள விகிதமாகும்.

ஒரே அளவு வேலைக்கு அதே அளவு ஊதியம் என்ற கருத்தினை ஊதியக்குழு மனதில் கொண்டது.

நியாய ஊதியக் குழுவின் அறிக்கை

நியாய ஊதியக் குழுவின் அறிக்கையின்படி ஊதிய அமைப்பு நியாய ஊதியத்தின் அடிப்படையில் அமைக்கப்படுவதால், அவ்வறிக்கையின் சில பகுதிகள் கீழே வெளியிடப்படுகின்றன.

(அ) குறைந்த கூலி பிழைப்பு மட்டமாக மட்டும் இல்லாமல் தொழிலாளியின் திறமையை அதிகரிப்பதாகவும் இருக்கவேண்டும். அதாவது குறைந்த கூலியில் கல்வி, மருத்துவ வசதி, வேறு பல நன்மைகள் சேர்ந்திருக்க வேண்டும்.

(ஆ) வாழ்க்கைக் கூலி (living wage) (உணவு, உடை, இருப் பிடம் மட்டும் அளிக்காமல்) தொழிலாளிக்கும், அவன் குடும்பத் திற்கும் வேறுபல வசதிகளையும் அளிக்கவேண்டும். அதாவது கல்வி, சமுதாயத் தேவைகள், மருத்துவ வசதி முதுமைக் காலத்தில் காப்பீடு (Insurance against old age) இவைகள் இருக்க வேண்டும்.

(இ) வாழ்க்கைக் கூலி அடையவேண்டும் என்பதுதான் எல்லோ ருடைய குறிக்கோளாகும். ஆனால், அதை அளிக்க முடியா விட்டால் நியாயக் கூலியாவது கொடுக்கவேண்டும். அதே சமயத் தில் கூலி எந்தக் காரணத்தைக் கொண்டும் குறைந்த கூலிக்குக் கீழாக இருக்கக்கூடாது.

(ஈ) நியாயக் கூலியின் கீழ்மட்டம், குறைந்த கூலியின் மேல் மட்டம் ஆகியவை தொழிற்சாலையின் கொடுக்கும் சக்தியைப் பொறுத்தது. இந்த இரு மட்டங்களுக்குமிடையே உண்மையான கூலி (actual wage) கீழ்க்கண்ட காரணிகளைப் பொறுத்தது.

(i) தொழிலாளியின் உழைப்பின் சக்தி அல்லது அளவு.

(ii) அதே தொழிலில் வேறு இடங்களில் நிலவும் கூலி வீதம்.

(iii) நாட்டு வருமானம்—அதன் பகிர்வு.

(iv) நாட்டின் பொருளாதாரத்தில் தொழிற்சாலையின் இடம்.

(உ) கூலியை நிர்ணயிக்கும்பொழுது இருக்கின்ற வேலை வாய்ப்பு பராமரிக்கப்படுமா அல்லது வேலைவாய்ப்பு உயருமா என்பதைப் பார்க்கவேண்டும். கூலி மட்டம் தொழிற்சாலையின் உற்பத்தியைப் பெருக்குவதாக இருக்கவேண்டும். கூலிக் குழு நியாயமான கூலியை நிர்ணயிக்கும்பொழுது அந்தக் கூலிக்கும், மற்றத் தொழிற்சாலைகளில் நிலவும் கூலிக்கும் அதிகமான வேறு பாடு இருக்கக்கூடாது.

(ஊ) ஒரு தொழிற்சாலையின் கூலி அளிக்கும் அளவினை எல்லாத் தொழிற்சாலைகளுடன் ஒப்பிடுவது இயலாது.

(எ) கூலி நிர்ணயிப்பதற்கு முன்னால் தொழிலாளிக்குக் கிடைக்கும் நன்மையென்ன என்பதைப் பார்க்கவேண்டும். நியாயக் கூலி நிர்ணயிக்கும்பொழுது தொழிற்சாலையில் அவனுக்குக் கிடைக்கும் நன்மைகள் அவனுடைய செலவைக் குறைக்கின்றதா வென்று பார்க்கவேண்டும்.

(ஏ) வரையறை செய்யப்பட்ட குடும்பம் (standard family) என்பது, 3 நுகர்வு அலகுகளையும் ஒரு சம்பாதிப்பவரையும் கொண்டதாக இருக்குமெனின், இதன் முடிவு, குடும்ப வரவு செலவுத் திட்டத்தினைச் சார்ந்த ஒன்றாக இருக்கும் என்பதை அந்தக் குழு முடிவு செய்தது.

(ஐ) கூலி வேறுபாட்டை நிர்ணயிக்கும்பொழுது, கீழ்க் கண்ட காரணங்களை எடுத்துக் கொள்ள வேண்டுமென்று அந்தக் குழு கூறியது.

(i) திறன் அளவு.

(ii) வேலைப் பளு.

(iii) வேண்டிய அனுபவம்.

(iv) வேண்டிய பயிற்சி.

(v) வேலை செய்வோனின் பொறுப்பு.

(vi) உடல், திறன் தேவைகள்.

(vii) வேலையின் வெறுக்கத்தக்க அம்சங்கள்.

(viii) வேலையில் இடர்.

(ix) வேலையினால் விளையும் களைப்பு.

தேசீயக் கூலிக் கைக்கோள்

(National Wage Policy)

கூலிக் கைக்கோளின் முக்கியத்துவம்: தொழிலாளர், அரசாங்கம், நிர்வாகம் எல்லோருக்கும் கூலிக் கைக்கோள் அவசியமாக இருக்கின்றது. தொழிலாளிக்கு இருக்கும் பிரச்சினைகளில் கூலி முக்கியமானது. அவன் வருமானத்தைப் பொறுத்து தான் அவன் குடும்பத்தின் வாழ்க்கைத்தரம் அமைகிறது. உற்பத்திச் செலவில் கூலி முக்கிய பங்கினை வகிப்பதால் கூலிக் கைக்கொள் முதலாளிக்கும் முக்கியமானதாக இருக்கிறது. துணி உற்பத்தியில் மொத்தச் செலவில் 25 சதவீதம் கூலியாகக் கொடுக்கப்படுகிறது. தொழிற்சாலையில் தொழிலாளி திறமையாக வேலை செய்ய வேண்டுமென்றால் போதிய அளவு கூலி கொடுக்கவேண்டும். கூலி போதாமல் இருந்தால் அவன் அந்த வேலையை விட்டு வேறு வேலைக்குச் செல்வான், அல்லது அதே வேலையிலேயே நலிந்து விடுகின்றான்.

கூலிப் பிரச்சினையில் தொழிலாளி, முதலாளி இருவரும் தொடர்புடையவர்களாக இருக்கின்றனர். சமுதாயத்தில் பெரும் பாலான மக்களான தொழிலாளர்களின் கூலி நியாயமானதாக இருக்க அரசும் அக்கறை காட்டுகின்றது. தொழிலாளர்களுக்கு நியாயமான கூலி வழங்குவதால் தொழிற்சாலையில் முதலாளி களுக்கும் தொழிலாளிகளுக்கும் நல்ல உறவு ஏற்படுகின்றது. இதனால் தொழிலாளி நாட்டு முன்னேற்றத்தில் தன் பங்கை ஒழுங்காகச் செயல்படுத்த முன் வருகின்றான்.

இந்திய அரசியல் சட்டம் ஷரத்து 43-ன் படி பொருளாதார அமைப்பின் மூலம் அரசு எல்லா வகைத் தொழிலாளர்களுக்கும் வாழ்க்கைக் கூலியும், ஓய்வும், நல்ல வேலை நிலைகளும் அளிக்க வேண்டும் என்று கூறுகிறது.

பன்னாட்டுத் தொழில் மன்றமும் கூலிக் கைக்கோள் நெறியும்

அறிமுக உரையின்படி சமமான மதிப்புள்ள வேலைகளுக்குச் சமமான கூலி கொடுக்க வேண்டும். கூலி போதிய அளவுள்ள தாக இருக்க வேண்டும் என்றும் கூறுகிறது. மேலும் வாழ்க்கைத் தரத்தை உயர்த்தவும், வேலை நிலைகளில் முன்னேற்றம் கொண்டு வரவும், தொழிற்சாலை முன்னேற்றத்தில் தொழிலாளர்களுக்குப் பங்கு கொடுக்கவும் வற்புறுத்தியது.

1947-ம் ஆண்டு புது டில்லியில் நடந்த பன்னாட்டுத் தொழில் அமைப்புக் கூட்டத்தில் கூலி குறைவாக உள்ள நாடுகளில் ஒவ்வொரு தொழிலாளிக்கும் வாழ்க்கைக் கூலியாவது கொடுக்க வேண்டும் என்று கூறினர். முதலாளிகளும், தொழிலாளிகளும் கூட்டு ஒப்பந்தத்தின் மூலம் கூலியை நிர்ணயித்தாலும் அரசு நியாயமான கூலியை நிர்ணயிப்பதில் முக்கிய பங்கு ஏற்கவேண்டும். 1953-ம் ஆண்டு டோக்கியோவில் நடந்த கூட்டத்தில் முதலாளி களும் தொழிலாளர்களும் சேர்ந்து கூலியை அதிக அளவில் நிர்ண யிக்கவேண்டுமென்றனர். நாட்டில் பொருளாதார முன்னேற்றம் ஏற்படும்பொழுது அந்த நன்மையிலிருந்து தொழிலாளி அவன் பாகத்தை அடையக்கூடிய நிலையில் அந்தக்கூலி இருத்தல்வேண்டும். முதலாளிகளும் தொழிலாளிகளும் கலந்தாலோசிப்பது மூலம் கூலி நிர்ணயிப்பதை அதிகரித்தாலும், இந்த முறை இல்லாத இடங் களில் கூலி சட்டப்படி நிர்ணயிக்கவேண்டும். கூட்டத்தில் கொண்டு வரப்பட்ட தீர்மானத்தின்படி அரசு, தொழிலாளி, முதலாளி எப்பொழுதும் சந்தித்துப் பேச வாய்ப்பு ஏற்பட்டது.

இந்தியாவில் கூலிக் கட்டுப்பாடு வரலாறு
(History of Wage Regulation in India)

முதன்முதலில் தொழிற்சாலைகள் ஏற்பட்டபொழுது தேவை, அளிப்புக் கொள்கையின்படி கூலிவீதம் நிர்ணயிக்கப்பட்டது. அதிகமான மக்கள் விவசாயத்தை விட்டுத் தொழிற்சாலைகளில் வேலைக்கு வர வர, தொழிலாளர்களின் அளிப்பு அதிகரித்தது. தொழிற் சங்கங்கள் இல்லாததாலும், தொழில் அளிப்பு அதிகரித்ததாலும் கூலி குறைந்தது. தொழிற் சங்கங்கள் வளர ஆரம்பித்த பின்னர்தான் தொழிலாளர்கள் அதிகமான கூலிக்காகப் போராட ஆரம்பித்தனர்.

தொழிற்சாலை இடைக்காலச் சமாதானம்

1947ஆம் ஆண்டு தொழிற்சாலைகளில் அமைதியற்ற நிலை இருந்தது. 1939ஆம் ஆண்டுக்குப் பிறகு இந்தக் குழப்பத்தில்தான் அதிகமான வேலைநாட்கள் வீணாக்கப்பட்டன. உற்பத்தி மிகவும் குறைந்துவிட்டதனால் "உற்பத்தி செய் அல்லது அழிந்து போ" என்ற குரல் எழுப்பப்பட்டது. 1947ஆம் ஆண்டு டிசம்பர் மாதம் மத்திய அரசு, மாநில அரசு, தொழிலாளி முதலாளிகள் ஒன்று சேர்ந்து இந்த நிலையைச் சீர்திருத்துவதற்கான நடவடிக்கைகளை எடுத்தனர். எல்லோரும் ஒரு மனதாகத் தொழிற்சாலை இடைக்கால அமைதித் தீர்மானத்தைக் (Industrial Trade Resolution) கொண்டு வந்தனர். இதன்படி முதலாளிக்கும் தொழிலாளிக்கும் நல்ல உறவு ஏற்பட்டு உற்பத்தியைப் பெருக்க வேண்டுமென்றனர். மேலும் நியாயக் கூலிக் குழுவும் (Fair Wages Committee) இலாபத்தைப் பங்கிடும் குழுவும் (Profit sharing Bonus Committee) அமைக்கப்பட்டது.

நியாயக் கூலிக் கமிட்டி (Fair wages Committee)

இந்தக் குழு குறைந்த கூலி (minimum wage) வாழ்க்கைக் கூலி (living wage) என்ன என்பதை விளக்கியது. நிலவும் தேசிய வருமானத்தில், வாழ்க்கைக் கூலி அளிப்பது சாத்தியமில்லாவிட்டாலும் கூட தொழிற்சாலையில் கொடுக்கும் சக்தியைப்பொறுத்து அமைந்த நியாயக் கூலியாவது அளிக்கவேண்டும் என்று சிபாரிசு செய்தது. நியாயக் கூலி, குறைந்த கூலிக்கும் வாழ்க்கைக் கூலிக்கும் இடையே அமைகிறது. கூலி அதிகமாக நிர்ணயிக்கப்பட்டால்

வேலையின்மை ஏற்படுமாதலால் அதை அவர்கள் நிர்ணயிக்க வில்லை. மத்திய அரசிலும், மாநிலங்களில் நியாயக் கூலி நிர்ண யிப்பதற்காக "அப்பெல்லேட் இணைப்புச் செயல் வாரியம்" அமைக்கப்பட்டது. மாநில வாரியத்தின்கீழ் ஒவ்வொரு தொழிற் சாலைக்கும் தனியே வாரியங்கள் அமைக்கலாம். 1950ஆம் ஆண்டு நாடாளு மன்றத்தில் நியாயக் கூலி மசோதா கொண்டு வரப் பட்டது. பாராளுமன்றம் கலைக்கப்பட்டதனால் இந்தச் சட்டமும் செல்லாது போயிற்று.

1948இல் குறைந்த கூலிச் சட்டம் கொண்டு வரப்பட்டது. இந்தச் சட்டத்தின்படி மத்திய, மாநில அரசாங்கங்கள் துணி, கம்பளம், போர்வை, அரிசி, பருப்பு, புகையிலை போன்றவைகளைச் சார்ந்த தொழில்களில், குறைந்த கூலியை நிர்ணயித்திருக் கின்றனர். அரசாங்கத்திற்குக் குழுக்கள், வாரியங்கள் மூலம் கூலியை நிர்ணயிக்க அதிகாரம் உண்டு.

முதல் ஐந்தாண்டுத் திட்டம் :

முதல் ஐந்தாண்டுத் திட்டம் கூலிக் கைக்கோளின் முக்கியத் துவத்தை வலியுறுத்தியது. அச்சமயம் பணவீக்கம் இருந்ததால் பொருள்களின் விலைகள் அதிகமாக இருந்தன.

திட்டக்குழு கீழ்க் கண்டவற்றைப் பரிந்துரை செய்தது :

1. தனியார் துறையில் இருப்பதைவிட பொதுத் துறையில் கூலி குறைவாக இருக்கக்கூடாது.

2. நிரந்தரமான 'கூலி வாரியங்கள்' அமைக்கவேண்டும்.

3. தகுதியான தொழில் நுட்ப நிபுணர்களை நாட்டில் கண்டு பிடிக்க வேண்டும்.

4. மத்திய அரசு ஊழியர்களுக்கு 80 விழுக்காடு பஞ்சப்படி அடிப்படைக் கூலியில் சேர்க்கப்பட்டதுபோல் தனியார் துறையிலும் கூலி வீதத்தை மாற்றவேண்டும்.

5. குறைந்த கூலி சட்டப்படி முதலில் விவசாயத் தொழிலா ளர்களுக்குக் குறைந்த கூலி நிர்ணயிக்கப்பட்டது.

அண்மைக்காலக் கூலி நிர்ணயக் கொள்கையின் அம்சங்கள் (Principles in Recent wage fixation)

ஒவ்வொரு தொழிற்சாலையிலும் ஒவ்வொரு கொள்கையின்படி கூலி நிர்ணயம் செய்யப்பட்டிருக்கிறது. 1948 குறைந்த கூலி சட்டத்தின்படியும் சில தொழிற்சாலைகளில் கூலி நிலவுகிறது. பொதுவாக, நாட்டில் பல விதமான கூலி வீதங்கள் உள்ளன. எல்லா மாநிலங்களிலும் ஒரே மாதிரியான கொள்கையைப் பின்பற்றுவது சாத்தியமல்ல. முடிந்த அளவு ஒரே சீரான கொள்கைகளைப் பிற்பற்றினுல் நல்லது.

Contents of Wage fixed:

நியாயக் கூலியின்படி ஒருவன் குறைந்த கூலியில் சத்துணவு, திறமை, கல்வி, மருத்துவ வசதி, வேறு சில வசதிகள் அடங்கியதாக இருத்தல் வேண்டும். பம்பாய் குழுவின்படி "எல்லாத் தொழிற்சாலைகளுக்கும் சட்டப்படி குறைந்த அளவு சாதாரண சமயங்களில் அந்தத் தொழிற்சாலையின் கொடுக்கும் சக்தி எவ்வளவு அதிகமாக இருககவேண்டுமோ அவ்வளவு இருத்தல் வேண்டும்."

Size and Composition of family :

கூலி நிர்ணயம் செய்யும்பொழுது குடும்பத்தில் எத்தனை பேர் இருக்கின்றனர் என்பதைப் பார்க்கவேண்டும். இந்தியாவில் மாதிரி குடும்பத்தில் (Standard family) கணவன், மனைவி, இரண்டு குழந்தைகள் இருக்கின்றனர்.

Different ratis for different localities :

ஒரே மாநிலத்தில் பல இடங்களில் இருக்கும் தொழிற்சாலைகளுக்கு வேறுபட்ட குறைந்த அளவு கூலி நிலவுகிறது.

Wage ratis for different categories of workers :

குறைந்த கூலி சட்டத்தின்படி ஒரே தொழிற் சாலையில் பல்வேறு வேலைகளுக்கும் வெவ்வேறு குறைந்த கூலி நிலவுகிறது. எல்லா மாநில அரசுகளும் ஒரே மாதிரி கொள்கையைப் பின்பற்றுவது கிடையாது.

பஞ்சப்படி: மத்தியப் பிரதேசம், பஞ்சாப், பம்பாய், பீஹார் போன்ற இடங்களில் கூலி வீதத்தில் எல்லாம் சேர்க்கப்பட்டுள்ளது. ஆனால், அஸ்ஸாம், தமிழ்நாடு, மேற்கு வங்காளம் போன்ற இடங்களில் அடிப்படைக் கூலி வீதத்துடன் பஞ்சப்படி சேர்த்துக் கொடுக்கப்படுகிறது. டெல்லியில் கூலி வீதத்தில் பஞ்சப்படி சேர்க்கப்பட்டுள்ளது. டெல்லியில் வாழ்க்கைச் செலவுக் குறியீட்டு எண் (cost of living index) மாற்றத்திற்குத் தகுந்தாற்போலக் கூலியும் மாறுபடும். பஞ்சப்படி வாழ்க்கைச் செலவு குறியீட்டு எண்ணுடன் இணைக்கப்படவேண்டுமா? அப்படி இணைக்கப்பட்டால் எந்த அளவு ஈடு செய்யவேண்டும்? என்பது சரியான வாழ்க்கைச் செலவு குறியீட்டு எண்களைப் பொறுத்திருக்கிறது.

பொதுவான கொள்கைகள்: இந்தியாவில் குறைந்த கூலி நிர்ணயம் கீழ்க் கண்டவைகளைப் பொறுத்துள்ளது.

1. வாழ்க்கைக் கூலி.
2. நியாயக் கூலி.
3. தொழிற்சாலையின் கொடுக்கும் சக்திக்கு உள் அடங்கிய கூலி. சிலர் வாழ்க்கைக் கூலியை அடிப்படையாகக் கொண்டு குறைந்த கூலி இருக்கவேண்டுமென்றும், வேறு சிலர் நியாயக் கூலியைச் சார்ந்து குறைந்த கூலி இருக்க வேண்டு மென்றும் கூறுகின்றனர். குறைந்த கூலி நிர்ணயிப்பதில் தொழிற்சாலை அமைந்திருக்கும் இடம், நாட்டுப் பொருளாதார நிலை, தேசீய வருமானத்தின் அளவு, உழைப்பின் உற்பத்திச் சக்திகள் ஆகியவை கணக்கிடப்படவில்லை.

குறைந்த கூலியும் வாழ்க்கைக் கூலியும் (Minimum wage and Living wage)

குறைந்த கூலி: குறைந்த கூலி நிர்ணயிப்பதின் நோக்கம் என்னவெனில் எந்தத் தொழிலாளர்களின் கூலி குறைவாக இருக்கின்றதோ அதை உயர்த்தி அவர்கள் வாழ்க்கைத் தரத்தை உயர்த்த வேண்டும் என்பதே. முதன்முதலில் கூலி மிகக் குறைவாக இருந்த தொழில்களில் மட்டும் தான் குறைந்த கூலிச் சட்டம் செயல்பட்டது. நாளடைவில் எல்லாத் தொழிற்சாலைகளிலும் குறைந்த கூலிச் சட்டம் அமுலாகியது.

19ஆம் நூற்றாண்டில் பல நாடுகளில் குறைந்த கூலிச் சட்டம் பொதுச் சமுதாயச் சீர்திருத்தத்தின் கீழ் கொண்டு வரப்பட்டது.[1] தொழிற்சாலைத் தகராறுகளை நிறுத்துவதற்காகவும் நாட்டு மக்களின் வாழ்க்கைத் தரத்தை உயர்த்துவதற்காகவும் எல்லோரும் முன்வந்தனர். இதனால் கூலி இரண்டு வழிகளில் ஒழுங்குபடுத்தப் பட்டது. குறிப்பிட்ட சட்டங்களின் மூலம் கூலி மிகக் குறைவாக உள்ளவை கடின உழைப்புத் தொழில்கள், குழந்தைகள், பெண்களின் கூலி ஒழுங்கு செய்யப்பட்டது. மற்றொருமுறை அரசாங்க மத்தியஸ்தம் மூலம் தொழிற்சண்டைகள் முடிவு செய்யப்பட்டு கூலி ஒழுங்குபடுத்தப்பட்டது. முதலில் கூறிய முறை இங்கிலாந்து, அமெரிக்கா, கானடா போன்ற இடங்களில் பின்பற்றப்படுகிறது. பின்னர் கூறிய முறை நியூசிலாந்து, ஆஸ்திரேலியா போன்ற இடங்களில் பின்பற்றப்படுகிறது.

குறைந்த கூலிச் சட்டங்கள் எல்லாம் வாழ்க்கைக் கூலியை மையமாக வைத்து எழுந்தவையாகும். ஆனால், வாழ்க்கைக் கூலியின் விளக்கம் ஒன்றுக்கு ஒன்று மாறுபட்டதாக இருக்கிறது.

வாழ்க்கைக் கூலி : முதன் முதலாக 1907ஆம் ஆண்டு ஆஸ்திரேலியா நீதிமன்றத்தில் நீதிபதி 'ஹிக்கின்ஸ்' ஒரு சாதாரணத் தொழிலாளிக்கு அளிக்கப்படும் வாழ்க்கைக் கூலி—நாகரீக சமுதாயத்தில் அவன் வாழ்விற்கு ஏற்றதாக அமைய வேண்டும் என்று கூறினார். இதன்படி வாழ்க்கைக் கூலியின் மூலம் உணவு, உடை, உறைவிடம், குறைந்த அளவு வசதிகள் கிடைக்கலாம்.

இந்தியாவில் ஒன்றுபட்ட மாகாணங்கள் தொழில் விசாரணைக் குழு (United Provinces Labour Enquiry Committee) வாழ்க்கைத் தரத்தை நான்கு வகையாகப் பிரிக்கின்றது. அதாவது ஏழ்மை மட்டம், குறைந்த, பிழைப்பு மட்டம், பிழைப்புடன் வசதிகள் சேர்ந்த மட்டம், வசதிகள் மட்டம். இவைகளை அடிப்படையாகக் கொண்டு குறைந்த வாழ்க்கைக் கூலியை நிர்ணயிக்கின்றனர்.

ஒவ்வொரு இடத்திலேயும் வாழ்க்கைக் கூலி கணக்கிடப் பட்டுள்ளது. ஆனால், இடத்திற்கு இடம் இக்கூலி மாறுபடுகிறது.

1 I. L. O., Report on Minimum Wage Fixing Machinery, - p. 9.

இதை மூன்று வகையாகப் பிரிக்கலாம்.

1. பிழைப்பிற்குத் தேவையான பணம்.

2. உடல் நலத்திற்குத் தேவையான பணம்.

3. வசதிகளை அளிப்பதற்குத் தேவையான பணம்.

இதிலிருந்து வாழ்க்கைக் கூலி என்பது உணவு, உடை, இருப்பிடம் மட்டும் அளிக்காமல் குழந்தைகளின் கல்வி, மருத்துவ வசதி, சமுதாயத் தேவைகள் போன்றவற்றைச் சந்திக்கக் கூடியதாக இருக்க வேண்டும் என்பதைப் பார்க்கின்றோம்.

நியாயக் கூலி : (Fair Wage)

தொழிலாளர்கள் இப்பொழுது கேட்பதெல்லாம் நியாயமான கூலியாகும். பல தொழிற்சாலைகளில் நியாயக் கூலி நிலவுகிறது. ஆனால், கடின உழைப்புத் தொழிற்சாலைகளிலும் பேர சக்தி குறைவாக இருக்கின்ற இடங்களிலேயும் கூலி குறைவாக இருக்கின்றது. பேராசிரியர் 'பிகு' நியாயமான கூலியை இரண்டு வகையாகப் பார்க்கின்றார். அதாவது நியாயமான கூலி குறுகிய பொருளில் குறிப்பிட்ட தொழிலில் ஒரு தொழிலாளிக்கு அளிக்கப்படும் கூலி வீதம் பக்கத்தில் உள்ள இடத்தில் அதே தொழிலில் அளிக்கப்படும் கூலிக்குச் சமமாக இருக்க வேண்டும். நியாயமான கூலி, விரிந்த பொருளில் அதே தொழிலில் நாடு பூராவும் அளிக்கப்படும் கூலிக்குச் சமமாக இருக்க வேண்டும்.

குறைந்த கூலியையும் வாழ்க்கைக் கூலியையும் கொண்டு நியாயமான கூலியை நிர்ணயிக்க முடியும். தேசிய வருமானம் அதிகமாக இருக்கின்ற ஆஸ்திரேலியா, அமெரிக்கா, கானடா போன்ற நாடுகளில் குறைந்த கூலியின் அடிப்படையில் வாழ்க்கைக் கூலிக்கும் அதிக வேறுபாடு கிடையாது.

மேற்கூறிய இரண்டு காரணங்கள் மட்டுமல்லாமல் நியாயமான கூலியை நிர்ணயிப்பதில் தொழிற்சாலையின் கொடுக்கும் சக்தி முக்கியமாகும். நாகரிகமடைந்த எல்லா நாடுகளிலும் வாழ்க்கைக் கூலி கொடுக்க முயல்வது அவர்களின் கொள்கையாக இருக்கின்றது. இந்தியாவிலும் அதே கொள்கையைத் தான் பின்பற்றுகிறோம். ஆனால், வாழ்க்கைக் கூலியைக் கொடுப்பதற்

குப் பலவிதமான தடைகள் உள்ளன. நியாயமான கூலி கொடுப்பதன் மூலம் வாழ்க்கைக் கூலி அளிக்க முடியும்.

நியாயமான கூலி எந்தக் காரணத்தை முன்னிட்டும் குறைந்த கூலிக்குக் கீழ் இருக்கக் கூடாது. நீதிமன்றங்களும் மற்ற அமைப்புக்களும் தொழிலாளிகளுக்குக் குறைந்த பிழைப்பு மட்ட வாழ்க்கைக் கூலியாவது அளிக்க வேண்டுமென்று விரும்புகின்றனர். கூட்டு ஒப்பந்தத்தின் பேரிலும், சமரசத்தினாலும் குறைந்த கூலி அளிக்கப்படுகிறது. ஆனால், எங்கு தொழிற்சாலையின் கொடுக்கும் சக்தி அதிகமாக இருக்கின்றதோ அங்கு நியாயமான கூலி அளிக்கப்படுகிறது. போட்டி நிலவும்பொழுது வாழ்க்கைக் கூலிக்குக் குறைவாக இருப்பதை நியாயக்கூலி என்று கூறமுடியாது.

முடிவுரை (conclusion)

சுதந்திரம் அடைந்த பிறகு பொருளாதார முன்னேற்றம் கொண்டுவர முயலும்பொழுது தொழிலாளர்களின் உண்மையான வருவாய் உயரவும், அவர்கள் வாழ்க்கைத் தரம் அதிகரிக்கவும் பாடுபடவேண்டும். தொழிலாளர்களின் கூலி மிகக் குறைவாக இருந்தால் அது நாட்டின் முன்னேற்றத்தைப் பறிக்கும். குறைவாகக் கூலி பெறுபவர்கள் திறமையாக வேலை செய்யமுடியாது. தொழிலாளியின் உண்மையான வருவாய் குறைவாக இருக்கும் பொழுது பொருள்களின் தேவை குறைகின்றது. திட்டக் காலத்தில் நிலையான கூலி அளிப்பதும் நல்லதல்ல. உண்மையான கூலி முன்னேற்றம் அடையும்வரை மாற்றங்கள் ஏற்படவேண்டும். திறமையான தொழிலாளர்களை உருவாக்கக் கூடிய கூலிக் கைக்கோள் இருந்தால் திட்டம் வெற்றி அடைவதற்கு உறுதுணையாக இருக்கும். கூலிக் கைக்கோளின் முக்கிய கொள்கைகள் பின்வருமாறு :

1. முழு வேலை வாய்ப்பும், உத்தம வளப் பகிர்வும்.
2. அதிக அளவு பொருளாதார முன்னேற்றமும் நிலைத்த தன்மையும்.
3. எல்லா மக்களுக்கும் அதிக வருமான பாதுகாப்பு.

தேசீயக் கூலி கைக்கோளின்படி அதிக அளவு கூலி நிர்ணயிக்க வேண்டும். நாட்டில் பொருளாதார முன்னேற்றம் ஏற்பட்

டிருப்பதற்குத் தகுந்தாற்போலத் தொழிலாளி நியாயமான பங்கினைப் பெறவேண்டும். மேற்கூறிய முறையில் கூலிக் கைக்கோளை அமைப்பதில் மூன்று பிரச்சினைகள் உள்ளன.

1. கூலி நிர்ணயமும் அளிப்பும்.

2. கூலி மட்டமும், கூலி அமைப்பும்.

3. கூலிப் பாதுகாப்பு (wage protection).

கூலி நிர்ணயமும் அமைப்பும்

கூலி இரண்டு முறைகளில் கொடுக்கப்படுகிறது. முதலாவது குறிப்பிட்ட காலத்திற்கு இவ்வளவு கூலி என்றும் இரண்டாவது முடிவுகளின் பேரிலும் கூலி கொடுக்கப்படுகிறது. முதலாவது முறையில் ஒரு மணி நேரத்திற்கு ஒரு வாரத்திற்கு அல்லது ஒரு மாதத்திற்கு இவ்வளவு என்று நிர்ணயிக்கப்படுகிறது. இங்கு எவ்வளவு வேலை செய்கிறான் என்பது கணக்கிடப்படுவதில்லை. பொதுவாகத் தொழிலாளர்கள் இந்த முறையை விரும்புகின்றனர். பொருள்களின் உற்பத்தியை அளக்க முடியாத இடங்களில் இம்முறை பயன்படுகிறது.

இரண்டாவது முறையில் தொழிலாளியின் உற்பத்தியின் அளவிற்குத் தகுந்தாற்போலக் கூலி தரப்படுகிறது. துண்டு வேலைகளில் இந்த முறை சுலபம். இலாபப் பங்கு அளிக்கும் முறையில் இதைப் பின்பற்றுவது கடினம். இந்த முறை பொருள்களில் உற்பத்தியை எண்ணக் கூடியவற்றில்தான் பயன்படும். இந்தியத் தொழிற்சாலைகளில் 60 சதவீதத்திற்கு மேலான வேலைகளில் இம்முறைப்படிதான் கூலி அளிக்கப்படுகிறது.[2]

எந்த முறையும் எல்லாக் காலத்திற்கும் சிறந்ததென்று கூற முடியாது. ஒவ்வொரு முறையிலும் நன்மை தீமைகள் இருக்கின்றன. எந்த முறையைப் பின்பற்றினாலும் தொழிலாளர்கள் அதை எளிதாகப் புரிந்து கொள்ளக் கூடியதாக இருக்கவேண்டும்.

[2] Report of the Sub-Committee on Wages. Productivity and Rationalisation, considered by the Labour panel of the Planning Commission on 25th Feb. 1956.

கூலி வளர் வீதத்தில் அதிகரிக்க வேண்டுமென்றால் உற்பத்தி பெருக வேண்டும். தொழிலாளர்களுக்கு அளிக்கப்படும் கூலி அவர்களை ஊக்குவிக்கக் கூடியதாகவும் (திறமையை வளர்க்கக் கூடியதாகவும்) இருத்தல் அவசியம். பல தொழிற்சாலைகளின் முடிவுகளின் பேரில் கூலி அளிக்கப்படுகிறது. இந்த முறையில் தொழிலாளி அதிகமாக வேலை செய்து தன் உடல் நலனைக் குறைத்துக் கொள்ளக் கூடாது.

ஒரு தொழிலாளி இவ்வளவுதான் அதிகமாகச் சம்பாதிக்கலாம் என்று வரையறை செய்வதாலும் அல்லது குறிப்பிட்ட அளவிற்கு மேல் உற்பத்தி செய்தால் துண்டு வீதத்தைக் குறைப்பதன் மூலமும், தொழிலாளியின் உடல்நலம் கெடாவண்ணம் பார்த்துக் கொள்ளலாம்.

கூலி மட்டமும் கூலி அமைப்பும்

கூலி வேறுபாடுகள் வேலையின் காரணமாகவும் இடத்தினாலும் ஏற்படுவதுண்டு. பலவகைப்பட்ட தொழிலாளர்களின் உற்பத்தியில் வேறுபாடுகள் இருக்கும்பொழுது கூலி வேறுபாடுகள் இருப்பது நியாயமாகும். கூலிக் கைக்கோளின்படி இந்த வேறுபாடுகளைக் குறைக்கவேண்டும். இந்தியாவில் கூலி வேறுபாடுகள் ஒரே தொழிற்சாலையிலும் பல இடங்களிலுள்ள தொழிற்சாலைகளிலுமிருக்கின்றன. தொழிலாளர்களின் அடிப்படைக் கூலியையும் பஞ்சப்படியையும் நடுவர்களோ அல்லது தொழிற்சாலை ஸ்தாபனங்களோ ஒரே சீராக அமைக்கவில்லை. அடிப்படைக் கூலி போருக்கு முந்திய வாழ்க்கைச்செலவு குறியீட்டு எண்ணுடன் இணைக்கப்பட்டுத் தொழிலாளர்களுக்குப் பிழைப்பு மட்டக் கூலி அளிக்கப்படுகிறது. தேசிய வருமானம் உயரும்பொழுது தொழிலாளர்களின் உண்மையான கூலியை உயர்த்த வேண்டும். அதன் மூலம், கல்வி, மருத்துவ வசதி மேலும் சில நன்மைகளைப் பெற வேண்டும்.

தொழிலாளர்களின் கூலியை உயர்த்த அரசாங்கமும், வேறு அமைப்புகளும் பாடுபட்ட போதிலும் பெரும்பாலான தொழிலாளர்கள் என்றும் பிழைப்பு மட்டக் கூலியைத்தான் பெறுகின்றனர். உண்மையான கூலி மிகக் குறைவாக உள்ளது. அதனால் எங்கெல்லாம் கூலி மிகக் குறைவாக இருக்கின்றதோ அல்லது பிழைப்பு மட்டமாக இருக்கின்றதோ அதை உயர்த்த வேண்டும்.

பஞ்சப்படி அளிக்கும் முறையை மாற்ற வேண்டியுள்ளது. பஞ்சப்படி அளிக்கும் முறையைப் புறக்கணிப்பதோ அல்லது மாற்றியமைப்பதோ இயலாததாகும். ஆனால், இதை மறுபரிசீலனை செய்து ஒரே சீரான கொள்கைகளை அமைக்கவேண்டும். இதன் உண்மையான நோக்கம் உண்மைக் கூலியை உயர்த்த வேண்டும் என்பதே. வேறொரு பிரச்சினை என்னவென்றால், சமீப காலத்தில் அடிப்படைக் கூலியையும் பஞ்சப்படியையும் ஒன்று சேர்க்கின்றனர். போருக்கு முந்திய விலைகளைவிட இப்பொழுது விலைமட்டம் குறையப் போவதில்லை. ஓய்வு பெறப்போகும் தொழிலாளர்களுக்கு அடிப்படைக் கூலியுடன் பஞ்சப்படியைச் சேர்ப்பதனால் நன்மையுண்டு. 1952ஆம் ஆண்டு எதிர்கால வைப்பு நிதிச் சட்டப்படி (The Provident Fund Act 1952) அடிப்படைக் கூலி வாழ்க்கைச் செலவுப்படி இரண்டையும் சேர்த்து அதற்கு அளிக்கப்படும் பங்கு கணக்கிடப்படுகிறது.

மத்திய அரசுத் தொழிலாளர்களைப் பொறுத்தமட்டிலும் காட்கில் குழு' (Gadgil Committee) அடிப்படைக் கூலியுடன் ,50 சதவீதம் பஞ்சப்படி சேர்த்தால் போதும் என்று சிபாரிசு செய்துள்ளது. நாட்டில் பஞ்சப்படி பல இடங்களில் பலவாறாக நிர்ணயிக்கப்படுவதால் மேற்கூறிய முறையும் சாத்தியமல்ல. அதிகமான அடிப்படைக் கூலி கொடுப்பதின் மூலமோ அல்லது மேலும் இலாபத்தில் பங்கு அளிப்பதன் மூலமே இந்தியத் தொழிலாளர்கள் நன்கு வேலை செய்ய ஊக்குவிக்கலாம்.

கூலிப் பாதுகாப்பு : கூலிக் கைக்கோளின் மற்றொரு பிரச்சினை வருமானப் பாதுகாப்பு; அதாவது ஒரு வகையான கூலி உத்திரவாதம் தேவைப்படுகிறது. கூலி உத்திரவாதம் மூன்று வகையாக உள்ளது.

1. உத்திரவாதமான கூலி (முதலாளி உத்திரவாதமாக; குறிப்பிட்ட காலம் வரை வேலை இருந்தாலும் இல்லாவிட்டாலும் முன் நிர்ணயிக்கப்பட்டபடி தொழிலாளிக்குக் கணக்கு அளித்தல்).

2. முதலாளி தொழிற்சாலையை மூடும்போது தொழிலாளிகளுக்கு அறிவிப்பு கொடுக்கும்பொழுது தொழிலாளர்களுக்கு வேறு வேலையைத் தேடிக் கொடுக்கலாம் அல்லது அறிவிப்பு கொடுத்த காலம் வரை கூலி அளிக்கலாம்.

3. தொழிலாளியை, முதலாளி வேலை நீக்கம் செய்யும் பொழுது முன் நிர்ணயித்த கூலியை அளிக்கவேண்டும்.

வேலையில்லாத அத்தனை பேருக்கும் இந்தியாவில் காப்புறுதி பாதுகாப்பு (Insurance cover) கொடுக்க முடியாத நிலை உள்ளது. 1953ஆம் ஆண்டு தொழிற் தகராறு திருத்த சட்டத்தின்படி ஒரு தொழிலாளி ஒரு வருடம் தொடர்ந்து வேலை செய்திருந்தால் ஒரு மாத கால முன்னறிவிப்புக் கொடுக்காமல் அவனை முதலாளி வேலையிலிருந்து நீக்க முடியாது. மேலும், 15 நாள் சராசரிக் கூலியை வேலையினின்று விலகி ஓய்வு எடுக்கும் பொழுது சேமிப்புத் தொகையாகக் கொடுக்க வேண்டும். தொழிலாளர்களுக்கு வருமானப் பாதுகாப்பு அளிப்பதில் இதை முதற்படியாகக் கருதலாம்.

இந்தியாவில் மத்தியஸ்தம் செய்பவர்களும், நீதி மன்றங்களும் கூலியை நிர்ணயிக்கின்றனர். ஆனால், இந்த முறை எல்லோராலும் ஏற்றுக்கொள்ளக் கூடியதாக இல்லை. புது டில்லியில் 1956ஆம் ஆண்டு தொழில் அமைச்சர்கள் மாநாட்டில் சில முக்கியமான தொழிற்சாலைகளுக்குக் கூலி வாரியங்கள் அமைத்தனர். கூலி வாரியங்களை அறிமுகஞ் செய்யும்பொழுது ஒப்பீட்டுக் கூலி மட்டம், தொழிற்சாலையின் அளிக்கும் சக்தி, தொழிலாளர்களின் பேர சக்தி இவைகளை அறிந்திருக்க வேண்டும். தொழிலாளர்களின் அமைப்பு உறுதியானதாக இருந்தால் கூலி வாரியங்கள் தேவையில்லை. கூலி வாரியங்களின் தீர்மானங்கள் முதலாளிக்கோ அல்லது தொழிலாளர்களுக்கோ நன்மை பயப்பதாக இருக்க வேண்டும். இல்லையென்றால், அத்தீர்மானங்களை அவர்கள் மதிப்பது கிடையாது. அச்சமயங்களில் கூலி வாரியங்கள் தொழிற் தகராறுகளைத் தீர்த்து வைப்பதற்குப் பதில் சண்டைகளை ஆரம்பித்து வைக்கின்றன. வாரியங்கள் அறிவுரை தருபவைகளாக மட்டுமல்லாமல் பரிந்துரை செய்யக் கூடிய சக்தி வாய்ந்தவைகளாகவும் இருக்க வேண்டும். இந்திய நிலைக்கு தகுந்தாற்போல குறிப்பிட்ட தொழிலுக்குக் கூலி வாரியம் அமைப்பதா அல்லது எல்லாத் தொழிற்சாலைகளுக்கும் பொதுவான கூலி வாரியம் அமைப்பதா என்பதைப் பார்ப்போம்.

குறிப்பிட்ட தொழிலுக்கு, வாரியங்கள் அமைப்பதனால் அந்தத் துறையில் தேர்ச்சி அல்லது அறிவு பெற்றவர்களின் உதவி நமக்குக் கிடைக்கிறது. அதன் மூலம் தொழிற்சாலைக்குத் தகுந்

தாற்போலக் கூலியை நிர்ணயிக்க முடியும். ஆனால் ஒரு தொழிற் சாலைக்கும் மற்றொரு தொழிற்சாலைக்கும் தொடர்பில்லாத காரணத்தால் கூலியில் அதிக வேறுபாடுகள் காணப்படும். பொதுவான கூலி வாரியம் இருந்தால் எல்லாக் காரியங்களையும் ஒன்று சேர்க்க அல்லது இணைக்கப் பயன்படுகிறது. ஆனால், குறிப் பிட்ட தொழில் வாரியம் அங்குள்ள பிரச்சினைகளைத் தெரிந்து அதற்குத் தேவையானவற்றைச் செய்கின்றது.

இந்தியா முழுவதும் சீரான கூலி அமைப்பதற்காக 'அகில இந்தியக் கூலிக் குழு' ஏற்படுத்தி அதில் கீழ்க்கண்டவைகளை ஆராயவேண்டும்.

(அ) தற்பொழுதுள்ள கூலி அமைப்பில் அடிப்படைக் கூலி, பஞ்சப்படி ஆகியவற்றை நியாயமானதாக அமைப்பது எப்படி ?

(ஆ) நிலவும் கூலி எந்த அளவுக்குச் சம உடைமைக் கொள்கையைப் பின்பற்றுவதாக உள்ளது ?

(இ) கூலி தானாகவே சரி செய்து கொள்ளக்கூடிய வழி களைப் பரிந்துரை செய்தல்

ஒவ்வொரு தொழிலுக்கும் தனித்தனி கூலி வாரியங்கள் நியமித்து அதில் சில உறுப்பினர்கள் அகில இந்தியக் குழுவில் பிரதிநிதியாகச் சென்று ஒவ்வொரு தொழிலிலும் சீரான கூலியை நிர்ணயிக்க ஒத்துழைக்கவேண்டும். ஒவ்வொரு தொழிலி லிருந்து செல்லும் பிரதிநிதிகள் அவர்கள் பிரச்சினைகளை எடுத்துக் கூறுவதோடு மட்டுமல்லாமல் சிறந்த அறிவுடையவர்களாகவும் இருப்பதனால் அகில இந்தியக் குழுவில் கூலி அமைப்பை ஒழுங்கு படுத்துவது எளிதாக உள்ளது.

கூலி வாரியங்கள் எடுக்கும் முடிவைத் தேவையான இடங் களில் அகில இந்தியக் குழு மறு ஆய்வு செய்யலாம். அதனால் கூலி வாரியங்களின் தீர்மானம் நாட்டின் பொதுவான கூலிக் கொள் கைக்கு ஒத்ததாக அமைய வேண்டும். அங்ஙனம் கூலி வாரி யங்கள் நியமிப்பதன் மூலம் அரசாங்கம் தொழிலாளர்களின் வாழ்க்கைத் தரத்தை உயர்த்தலாம். அதன்மூலம் தொழிலா

ளர்கள் ஊக்கத்துடன் வேலை செய்து நாட்டின் உற்பத்தியைப் பெருக்குவார்கள்.

தேசீயக் குறைந்த கூலி :

குறைந்த கூலியின் கீழ் மட்டத்திற்கும் வாழ்க்கைக் கூலியின் மேல் மட்டத்திற்கும் இடையே தொழிலாளர்களுக்கு அளிக்கப்படும் உண்மையான கூலி தொழிலாளர்களின் உற்பத்தித்திறன் நிலவும் கூலி வீதங்கள் தேசீய வருமானத்தின் மட்டம் அதன் பகிர்வு இவைகளைப் பொறுத்திருக்கிறது. ஒரு தொழிலாளியின் குறைந்த கூலி அவன் தன் குடும்பத்தினரின் தேவைகளைப் பூர்த்தி செய்யக் கூடியதாக இருக்கவேண்டும். நம் நாட்டில் எல்லாத் துறைகளிலும் கூலி குறைவாக அளிக்கப்படுகிறது. அதனால் பொதுவாகக் குறைந்த கூலியை நிர்ணயிப்பதன் மூலம் தொழிலாளியின் உடல் பிழைப்பு மட்டுமல்லாமல் அவன் கல்வி, மருத்துவ வசதி போன்றவைகளைத் தந்து உற்பத்தித் திறமையைப் பாதுகாக்கக் கூடியதாக இருத்தல் வேண்டும். எந்தத் தொழிலாளியும் தேசியக் குறைந்த கூலிக்குக் கீழான கூலி பெறக் கூடாது. அப்படி என்றால், தேசியக் குறைந்த கூலியை நிர்ணயிக்க வேண்டும். நாட்டில் பொருளாதார நிலைகளில் அதிக வேறுபாடுகள் இருப்பதால் ஒவ்வொரு தொழிலுக்கும் தனித்தனியே குறைந்த கூலி நிர்ணயிக்க வேண்டியுள்ளது.

இந்தியாவில் 220 மில்லியன் அல்லது 40 சதவீத மக்கள் குறைந்த வாழ்க்கை மட்ட அளவிற்குக் கீழாகவே வாழ்கின்றனர். 1960-61 விலைகளின்படி ஒரு மனிதனுக்குக் குறைந்த வாழ்க்கை மட்ட நிலைக்குக் குறைந்த பட்சம் ரூ. 20 தேவைப்படுகிறது.[1]

அமல்படுத்துதல் : கூலி நிர்ணயிப்பதன் மூலம் தொழிலாளர்கள் பலன் அடைய வேண்டுமென்றால் மத்திய, மாநில அரசுகள் அந்தக் கூலியை அமல்படுத்த வேண்டும்: அப்பொழுதுதான் தொழிலாளர்கள் நன்மை அடைவார்கள். குறைந்த கூலி அமல் செய்யப்படுகிறதா என்பதைக் கவனிக்க மேற்பார்வையாளர்கள், தொழிற் சங்கங்களும் இதைக் கண்காணிக்க வேண்டும். குறைந்த கூலிச் சட்டத்தை மீறும்பொழுது தொழிற்சங்கங்கள் அதை அதிகாரிகளின் கவனத்திற்குக் கொண்டு வர வேண்டும்.

1 Source ; The Hindu, Friday, August 14, 1972.

இங்கு 1953ஆம் ஆண்டு டோக்கியோவில் நடந்த பன்னாட்டுத் தொழில் மன்றக் கூட்டத்தில் கொண்டு வரப்பட்ட தீர்மானம் முக்கியமானதாகும். அத்தீர்மானத்தின் சுருக்கம் என்னவென்றால் சட்டப்படி, கூலி அமல் செய்யப்பட வேண்டும். அதை மீறுபவர்களுக்குத் தண்டனை அளிக்கவேண்டும். இச் செயல்களைக் கவனிக்கப் போதுமான அலுவலர்களை அமைத்து அவர்களுக்குப் போதிய ஊதியம் அளிக்கவேண்டும். அவர்கள் தங்கள் கடமையைச் செய்யும்போது முதலாளிகள், தொழிலாளிகள் நம்பிக்கைக்குப் பாத்திரமானவர்களாக நடந்துகொள்ளவேண்டும்.

---

13. வேலையின்மை : நவீன விளக்கம்

(Modern approach to the Problem Unemployment)

200 வருடங்களுக்கு முன் வேலையின்மைக்குத் தொழிலாளர்களிடமுள்ள குறைதான் காரணம் என்று நினைத்தனர். பொருளாதார, சமுதாய மாற்றங்களுக்குத் தகுந்தாற்போலத் தொழிலாளர்கள் பயிற்சி பெறுததால் வேலையின்மை ஏற்படுகின்றது. இரண்டாம் உலகப் போருக்குப் பிறகு நாட்டில் வேலையின்மையைத் தடுப்பது அரசாங்கத்தின் பொறுப்பாயிற்று. மந்த காலத்தில் அரசு முதலீடுகளை அதிகரித்து அதன் மூலம் வேலை வாய்ப்புகளைப் பெருக்க வேண்டும்.

"சோம்பி யிருப்போரின் கைகளுக்குச் சாத்தான் சில தீய செயல்களை வைத்திருக்கிறான்." வேலை இல்லாமல் இருப்பது ஒரு பொருளாதாரப் பிரச்சினையாகவே கருதப்படுகிறது. ஆண்களும் பெண்களும் வேலை செய்வது அவர்கள் வாழ்க்கைக்கு அடிப்படையாக இருக்கிறது. ஆனால், அவர்களுக்குச் சில நேரங்களில் வேலை கிடைப்பதில்லை. காரணம் அவர்கள் எதிர்பார்க்கின்ற ஊதியம் கிடைக்காவிடில் வேலை இல்லாமலே இருக்கின்றனர்.

ஒரு தச்சன் வேலையில்லாமல் இருக்கும்பொழுது தன் உறவினரிடமிருந்து பரம்பரைச் சொத்து கிடைத்தால் வேலை செய்யாமல் இருக்கிறான். உலகம் அவன் வேலை செய்யாமல் இருப்பதைப் பார்த்துக் கவலைப்படுவதில்லை. ஆனால், ஓரிரண்டு குழந்தைகள் வைத்திருக்கும் ஒரு விதவைப் பெண் தான் செய்து கொண்டிருக்கும் சாதாரண வீட்டு வேலையும் இல்லை என்றால் குடும்பத்தைக் காப்பாற்ற வேறு ஒரு வேலை தேட வேண்டியிருக்கிறது. இவளுக்கு வீட்டில் கவனிக்கவேண்டிய அநேகப் பொறுப்புகள்

இருந்த போதிலும் அவன் வேலையில்லாமல் இருக்கிறான் என்று கூறுகின்றோம்.

வேலையின்மையினைப் பற்றி மூன்று கருத்தோட்டங்கள் எழுந்தன. ஒரு சாரார் தலையிடாக் கொள்கையிலிருந்து (laissez-jaise) மாறுபட்டுச் சென்றதால் கிடைத்த தண்டனைதான் வேலையின்மை என்று கருதுகின்றனர். மற்றொரு சாரார் வாணிபச் சுழலின் (Trade cycle) காரணமாக வேலையின்மை ஏற்படுகிறது என்கின்றனர். வேறொரு சாரார் உறுதித் தேவை (effective demand) இல்லாததால் வேலையின்மை ஏற்படுகிறது என்றனர்.

சர்வாதீனத் தொழிற் சங்கங்கள் பின்பற்றிய மாறுத (rigid) கூலிவீதம்தான் வேலையின்மையை உண்டாக்கியுள்ளது. இந்தக் கட்டுப்பாடுகள் இல்லாமல் போட்டி நிலவுமேயானால் முதலாளி களுக்கு இலாபம் கிடைக்கும் அளவில் கூலிமட்டம் குறைந்தால் அதிகமான தொழிலாளர்களை வேலைக்கு அமர்த்துவார்கள். சந்தையிலும் போட்டி நிலவுமேயானால் நாட்டில் உள்ள இயற்கை வளங்களுக்கும், மூலதனக் கருவிகளுக்கும் தகுந்தாற் போலத் தகுதியுள்ள அத்தனை பேருக்கும் வேலை கிடைக்கும். ஆனால், சந்தை யில் நிறைவுப் போட்டி நிலவாத காரணத்தால் மேற்கூறியபடி நிகழும் என்று நினைப்பது தவறாகும். அதாவது கூலி குறைவாக இருந்தால் உற்பத்திச் செலவு குறைந்து அதிகமான பொருள் களை விற்பதனால் அதிகமான தொழிலாளர்களுக்கு வேலை வாய்ப்பு கொடுக்க முடியும் என்று நினைக்கின்றோம். ஆனால், எல்லா முதலாளிகளும் அப்படியே செய்வார்களேயானால் புதிய கூலி மட்டத்தில் இலாபம் குறைவதால் புதிய முதலீடுகள் ஏற்படாமல் வேலை வாய்ப்புக் குறையும். நீண்ட காலத்தில் வேலையின்மை ஏற்படும்.

வாணிபச் சுழலினால் வேலையின்மை ஏற்படுகிறது என்று கூறுபவர்கள் பொதுவாக வேலையின்மை தோன்றுவதன் காரணத் தைக் கூறுவதில்லை. முதலாளிகளிடையே ஏற்படும் போட்டியின் விளைவாக, பொருளாதார வீக்கமும், மந்தமும் ஏற்படுவதுண்டு. இதன் அடிப்படையில் திறமை குறைந்தவன் உற்பத்தியிலிருந்து வெளியேறுவதற்குப் பதில் பணம் குறைவாக உள்ளவன் அகற்றப் படுகின்றான்.

மூன்றாவதாக நாட்டில் உள்ள வளங்களை முற்றிலும் பயன் படுத்தக் கூடிய அளவுக்குப் பொருள்களின் தேவை குறைவாக

இருப்பதால் வேலையின்மை ஏற்படுகின்றது. நாட்டின் மொத்தத் தேவை குறைவாக இருந்தால் வேலையின்மை உண்டாகிறது. நுகருபவர்கள் தேவை குறைவாக இருக்கும்பொழுது முதலாளிகள் முதலீடு செய்ய விரும்புவதில்லை. முதலீடு குறைவதால் உற்பத்தி குறைந்து கூலியும் குறைகின்றது. தொழிலாளர்கள் வேலையி லிருந்து நீக்கப்படுவார்கள். இதனால் பயனுள்ள தேவை குறை வாக இருக்கின்றது. மேலும், நாட்டிலுள்ள மக்களின் சேமிப்பு, முதலீடுகளில் சமனிலா நிலை ஏற்பட்டால் பயனுள்ள தேவை குறைகின்றது. சமநிலை ஏற்பட வேண்டுமென்றால் சேமிக்கப்பட்ட பணம் அப்படியே நேரிடையாகவோ அல்லது மறைமுகமாகவோ நுகரும் பொருள்களில் முதலீடு செய்யப்பட வேண்டும். அப்படிச் சேமிப்பு முதலீடு, உற்பத்தி-நுகர்வு ஒன்றாக இருக்குமானால் வேலையின்மை ஏற்படாது. பொருளாதார முன்னேற்றம் ஏற்படும் பொழுது வேலையின்மை தோன்றுகிறது.

தொன்மைப் பொருளியல் வாதிகள் அளிப்பு அதன் தேவையை உண்டாக்குகிறது என்றும், தொழில் மாற்ற வேலையின்மை அல்லது பகுதி மிகை உற்பத்தியைவிட மோசமானது ஒன்றுமில்லை என்றும் கருதினர். ஆனால், உண்மையில் சேமிப்பிற்கும் முதலீடு களுக்கும் தொடர்பு இல்லாததால் வேலையின்மை வெகு காலமாக நிலைத்திருக்கிறது. போர்க் காலங்களில் வேலையின்மை நீக்கப் படுகிறது.

முழு வேலை வாய்ப்புக் கருத்து : எல்லா நாட்டிலுள்ள பொரு ளாதார நிபுணர்களும் போர் முடிந்த பிறகு நாட்டில் முழு வேலை வாய்ப்பு கொண்டு வரவேண்டும் என்று விரும்பினர். "சிலர் சோம்பலாக இருப்பதால் சமுதாயத்தின் பொருள்கள் வீணா கின்றன. ஆனால் வேலையின்மை மக்களிடையே வெறுப்பையும், பயத்தையும் வளர்க்கின்றது," [1] வேலையின்மை என்றால் தன்னிச் சையற்ற (involuntary) சோம்பல் தனத்தைக் காட்டுகிறது. மக்கள் வருடக் கணக்கில் வேலையில்லாமல் இருப்பார்கள். முழு வேலை வாய்ப்பு என்றால் நடைமுறையில் உள்ள சோம்பல் தன்மை காலத்தை எவ்வளவு குறைக்க முடியுமோ அவ்வளவு குறைக்க வேண்டும். சில சமயங்களில் முழு வேலை வாய்ப்புக் காலத்தில் மக்கள் ஒரு வேலையை விட்டு மற்றொரு வேலைக்குச் செல்வதனால் வேலையின்மை இருப்பதுண்டு. முழு வேலை வாய்ப்பின் பொருள் என்ன வென்றால் கொடுக்கப்பட்ட கூலி வீதத்தில் வேலை செய்ய

1 Lord Beveridge - Full Employment in a free society.

விரும்புகின்றவர்கள் அத்தனை பேரும் வேலையில் அமர்த்தப்பட வேண்டும்.

மேற்கூறியபடி முழு வேலை வாய்ப்பில் இரண்டு செயல்கள் நிறைவேற வேண்டும். ஒன்று வேலை இல்லாமல் இருப்பவர்களை விட அதிகமான வேலை இடங்கள் இருக்க வேண்டும். இரண்டாவது இந்த வேலைகளுக்கு வேலையில்லாதவர்கள் ஏற்றுக்கொள்ளக் கூடிய நியாயமான கூலி இருத்தல் அவசியம். அந்த நிலை இருந்தால் மக்கள் குறைந்த காலத்தில் ஒரு வேலையிலிருந்து மற்றொரு வேலைக்குச் செல்லமுடியும். சுதந்திரமான சமுதாயத்தில் முழு வேலை வாய்ப்பினை அடைய முடியும் என்று லார்டு பெவரிட்ஜ் (Lord Beveridge) கருதுகின்றார். ஆனால் மார்க்ஸ், முதலாளித்துவப் பொருளாதாரம் நாட்டில் நிலவினால் உழைப்பின் தேவையும் அளிப்பும் ஒரே காலத்தில் நிகழாததால் (ஒன்று படாததால்) ஒரு வேலையை விட்டு மற்றொரு வேலை தேடுவது சுலபமல்ல என்கிறார்.

சமாதான காலத்தில் முழு வேலை வாய்ப்பினை எப்படி அடைய முடியும் ? எல்லாக் காலத்திற்கும் போதுமான அளவு உற்பத்தி இருந்தால் முழு வேலை வாய்ப்பினை அடைய முடியும். தனிப்பட்டவர்கள் போதுமான அளவு உற்பத்தி செய்வது இயலாத காரியம். அதனால், அரசாங்கம் அந்தப் பொறுப்பை ஏற்றுக் கொள்ள வேண்டும். இரண்டாவதாக, அரசாங்கம் கட்டுப்படுத்தக் கூடிய முறையில் தொழிற்சாலைகள் அமைய வேண்டும். நாட்டிற்குத் தேவையான தொழிற்சாலைகளை ஆதரிக்கவும் வேண்டாததை ஒதுக்கவும் அரசாங்கத்திற்கு அதிகாரம் வேண்டும். மூன்றாவதாக, தொழிலாளர்கள் இடப் பெயர்ச்சியைக் கட்டுப்படுத்த வேண்டும். நாட்டில் முழு வேலை வாய்ப்பு இல்லை என்றால் பயம், பாதுகாப்பின்மை, குறைவான போஷாக்கு ஆகியவைகளால் உற்பத்தி குறைந்து நாட்டிற்கு நஷ்டம் ஏற்படும்.[2]

முழு வேலை வாய்ப்புத் திட்டங்களை அமல்படுத்துவதில் அரசின் பங்கு

வேலையின்மையை நீக்குவதற்கு அரசாங்கம் தக்க நடவடிக்கை எடுக்க வேண்டும் என்று எல்லோரும் விரும்புகின்றனர். சிலர் வேலையின்மையை முற்றிலும் நீக்குவது இயலாது என்று கருதுகின்றனர். இங்கிலாந்திலும், அமெரிக்காவிலும் போர்க் காலத்

2 Henry A. Wallace - Sixty Million Jobs.

திலும் அதற்குப் பின்பும் முழு வேலை வாய்ப்பினை அடைய கீழ்க் கண்ட முறைகளைக் கையாண்டனர். 1. அதிக மூலதனத்தை உற்பத்தியில் ஈடுபடுத்துதல் 2. நாட்டிற்குத் தேவையான தொழில்களில் தொழிலாளர்களை வேலைக்கு அனுப்புதல் 3. விலை, கூலியைக் கட்டுப்படுத்துதல். 4. முதலீடு சேமிப்பைக் கட்டுப் படுத்துதல். 5. பணச் செலாவணியைக் கட்டுப்படுத்துதல், 6. நீண்ட காலக் கடன், அயல்நாட்டு வாணிபம் — ஆகியவைகளைக் கட்டுப்படுத்துதல். 7. வருமான மறு பகிர்வு செய்தல். மேற் கூறிய வழிகளைப் பின்பற்றும்பொழுது தனியார் சுதந்திரம் பாதிக்கப்படுகிறது. நாட்டில் முழு வேலை வாய்ப்பு இருக்கும் பொழுது உற்பத்தி வேகமாக பெருகி நுகர்வுப் பொருள்கள் மிகுதி யாக இருக்கும்.[3]

நுகர்வும் முதலீடும் பல கட்டுப்பாடுகளின் கீழ் இருக்கும் பொழுது அரசாங்கம் முழு வேலை வாய்ப்பினை அடைய ஊக்க மூட்டுதல் (stimulation), ஈடுசெய்தல் (compensation), அல்லது கட்டுப்பாடு (restraint) ஆகிய முறைகளைப் பின்பற்ற வேண்டும்.[4] கட்டுப்பாடுகளும் உற்பத்தி வளங்களை மாற்றி அமைப்பதும் இல்லாவிட்டால் மறுபகிர்வு வரி போடுதலாலோ (redistributive taxation) அல்லது அரசாங்கம் வரவிற்கு அதிகமாகச் செலவு செய் வதாலோ (deficit spending) முழுவேலை வாய்ப்பு ஏற்படாது.[5] முழு வேலை வாய்ப்பிற்கான வரவுசெலவுத் திட்டம் என்பதன் பொருள் மாறுகின்ற நீண்ட கால வரவு செலவுத் திட்டம், பொதுத் துறைச் செலவு, சமுதாயத்தின் மற்றச் செலவுகளுக்கு ஏற்பச் சரி செய்யப்படுகிறது என்பதாகும். நேர்முக வரி (direct taxation) அதிகமாக இருந்தால் முதலீடுகள் பாதிக்கப்படும். அதிக வருமானம் பெறுபவர்களிடமிருந்து பெறும் நேர்முக வரியை குறைவான வருமானம் பெறுபவர்கள் வளர்ச்சிக்காகப் பயன்படுத் தும்பொழுது வேலை செய்வதற்கான ஊக்கம் குறைந்து விடுகிறது. மறுபகிர்வு வரியின் மூலம் ஏற்படும் நுகர்வு முனைப்பு பணவீக் கத்தை உண்டாக்கும்.

3 Economic Implications of Full Employment.

4 D. Caradog Jones—Full Employment and State Control.

5 A G.B. Fisher on 'Full Employment and Income Inequality' in the Economic Journal. (London, March 1946)

வேலையின்மை : இந்தியாவில் அதன் பல வடிவங்கள்

(Unemployment– Its many facets in India)

1930-ல் ஏற்பட்ட மந்தம் வேலையின்மையை அதிகரித்துள்ளது.

1. தொழிலாளர்கள் ஒரு தொழிலிலிருந்து மற்றொரு தொழிலுக்குச் செல்வதால் **தொழில் மாற்ற வேலையின்மை** (Frictional unemployment) ஏற்படுகிறது.

2. தன்னிச்சையற்ற சோம்பல்தனத்தினாலும் வேலையின்மை ஏற்படுகின்றது. இந்தியாவில் விவசாயிகளும் படித்த நடுத்தர மக்களும் இம்முறையில் வேலையின்றி இருக்கின்றனர். நாட்டில் 67 சதவீத மக்கள் விவசாயத்தை நம்பி வாழ்கின்றனர். இந்தியாவில் 73 மில்லியன் விவசாயத் தொழிலாளர்கள் 360 மில்லியன் ஏக்கர் நிலத்தில் வேலை செய்கின்றனர். ஆனால், அமெரிக்காவில் 8 மில்லியன் மக்கள் 360 மில்லியன் ஏக்கர் நிலத்தில் வேலை செய்கின்றனர். நாட்டில் மக்கள் தொகை மிக வேகமாக அதிகரித்த போதிலும், மக்கள் தொகைக்கும் தேசிய உற்பத்திக்குமுள்ள தொடர்பு அநேகமாக நிலையாகவே இருக்கிறது. நாட்டில் 68.4 சதவீத மக்கள் விவசாயத்தில் ஈடுபட்டிருந்தாலும் வெளிநாட்டிலிருந்து வரும் உணவு இறக்குமதியை நம்பி வாழ்கின்றோம். ஆனால், அமெரிக்காவில் 11.6 சதவீத மக்கள் விவசாயத்தில் ஈடுபட்டிருக்கின்றனர். இவர்கள் உற்பத்தியின் மூலம் நாட்டின் தேவைக்குப் போக ஏஞ்சியதை ஏற்றுமதி செய்கின்றனர். அதிகமான நிலத்தை விவசாயத்தின்கீழ் கொண்டு வந்து புதிய முறைகளைப் பின்பற்றுவதன் மூலம் விவசாய உற்பத்தியை அதிகரிக்கலாம்.

சுதந்திரம் கிடைத்த பிறகு படித்தவர்களிடையே இருந்த வேலையின்மை அதிகரிக்க ஆரம்பித்தது. 1955-ம் ஆண்டு செப்டம்பர் மாதம் திட்டக்குழு ஆய்வு நடத்தி 1956-ம் ஆண்டு ஜனவரி மாதத்தில் ஒரு அறிக்கை வெளியிட்டது. நாட்டில் ஏற்படுகின்ற முன்னேற்றத்திற்கும் கல்விக்கும் தொடர்பு இல்லாததால் படித்தவர்களிடையே வேலையின்மை நிலவுகிறது என்று இந்த அறிக்கை

கூறுகிறது. 1951-ம் ஆண்டு கணக்குப்படி இந்தியாவில் படித்தவர்களின் எண்ணிக்கை 38 லட்சம்.

இந்தியாவில் படித்த வேலையில்லாதவர் எண்ணிக்கை

அட்டவணை 16

		1955	1961	1963
1.	பள்ளி இறுதி வகுப்பு	1,86,978	4,63,633	5,59,967
2.	பட்டப் படிப்பிற்குக் கீழ்	30,649	70,811	1,11,269
3.	பட்டதாரிகள்			
	ஒன்றுக்கு மேல் பெற்றவர்கள்	26,774	55,786	67,830
	(i) பொறியியல்	481	1,255	1,758
	(ii) மருத்துவம்	213	265	329
	(iii) மற்றவர்	26,080	54,266	65,743
	மொத்தம்	2,44,392	5,90,230	7,39,066

Source . Eastern Economist, Annual Number, 1965.

இந்தியாவில் படித்த வேலையில்லாதவர் எண்ணிக்கை எண்ணிக்கை நாளுக்கு நாள் மேலும் அதிகரித்துக்கொண்டே போகும். 1957-ம் ஆண்டு கணக்குப்படி 26,297 பட்டதாரிகள் வேலை வாய்ப்பு அலுவலகங்களில் (Employment Exchange) பதிவு செய்திருக்கின்றனர். இதில் 58.7 சதவீதம் கலைப்

படிப்பு பட்டதாரிகள், 26.3 சதவீதம் விஞ்ஞானப் பட்டதாரிகள், 15 சதவீதம் வணிக இயல் பட்டதாரிகள்.

வேலை வாய்ப்பு அலுவலகங்களின் கணக்குப்படி படித்த வேலையில்லாதோர் எண்ணிக்கை நாளுக்கு நாள் அதிகரித்துக் கொண்டே போகிறது. கேரளாவிலும், குஜராத்திலும் பதிவு செய்துகொண்டவர் எண்ணிக்கை குறைந்திருக்கிறது. இதற்கு என்ன காரணம் என்று தெரியவில்லை. ஆனால், மஹாராஷ்டிரா, மைசூர், பீஹார், ஒரிசா, உத்திரபிரதேசம், தமிழ்நாடு போன்ற இடங்களில் வேலையில்லாதோர் எண்ணிக்கை அதிகரித்துள்ளது. மேற்கு வங்காளத்தில் வேலையில்லாதோர் புள்ளி விவரங்கள் கிடைக்கவில்லை.

மஹாராஷ்டிரா: 1971 – ஜூன் இறுதியில் பதிவு செய்து கொண்டவர் எண்ணிக்கை 1,56,246. 1972-ஜூன் கடைசியில் வேலை தேடுபவர்களின் எண்ணிக்கை 2,16,071 ஆக உயர்ந்துள்ளது. இதில் பள்ளி இறுதி வகுப்பு படித்தவர்கள் 1,80,848 பேர். போன வருடக் கடைசியில் இவர்கள் எண்ணிக்கை 1,36,171 ஆக இருந்தது 1971-ல் பொறியியல் டிப்ளமா பெற்றவர்கள் 1,910 ஆக இருந்தது. 1972-ல் 2,543 ஆக உயர்ந்தது. அதே போல 1971-ல் பட்டதாரிகள் 7,109 பேர் இருந்தனர். இவர்கள் தொகை 1972-ல் 23,529 ஆக அதிகரித்துள்ளது.

மைசூர்: 1961-62ல் பதிவு செய்துகொண்டவர் எண்ணிக்கை 1,45 056. 1971-72-ல் இந்தத் தொகை 2,24,942 ஆக உயர்ந்துள்ளது. 1972-ம்ஆண்டு அக்டோபர் மாதம் பதிவு செய்து கொண்டவர் எண்ணிக்கை 3,06.584. இதில் 28,163 பேர் பட்டதாரிகள் (3 535 பொறியியல் பட்டதாரிகள்) 21 393 பேர் மேல் பட்ட வகுப்புப் பட்டதாரிகள். (47 பேர் பொறியியல் பட்டதாரிகள்) 5 438 பேர் டிப்ளமா படித்தவர்கள். 1,36,682 பேர் பள்ளி இறுதி வகுப்புவரை படித்தவர்கள்.

ஒரிஸா: 1971-ல் 1,88,000 பேர் பதிவு செய்து கொண்டனர். இத்தொகை 1972-ல் 2,16,000 ஆக அதிகரித்துள்ளது. கடந்த ஐந்தாண்டுகளில் வேலையின்மையின் உயர்வு 129 சதவீதமாகும்.

பீஹார்: 1971-ல் 4,08,638 பேர் வேலைவாய்ப்பு அலுவலகங்களில் பதிவு செய்து கொண்டனர். 1972-ல் இத்தொகை

5,36,927 ஆக உயர்ந்துள்ளது. இதில் 42 சதவீதத்திற்கு மேலானவர்கள் படித்தவர்கள். 1969 வரை வேலை தேடியவர்கள் எண்ணிக்கை 3,68,915. ஆனால், இப்பொழுது வேலையில்லாதோர் எண்ணிக்கை 43.4 சதவீதம் உயர்ந்துள்ளது. 1971 ல் வேலையில்லாத பெண்களின் எண்ணிக்கை 10,075. ஆனால், 1972-ல் இவர்கள் எண்ணிக்கை 11,535 ஆக அதிகரித்துள்ளது.

பஞ்சாப் : 1971 செப்டம்பர் மாதம் வேலையில்லாதோர் எண்ணிக்கை 19,352 ஆக இருந்தது. 1972-ல் 23,480 ஆக 21 சதவீதம் உயர்ந்துள்ளது. 1970-ல் 26.2 சதவீதம் உயர்ந்தது. 1966 முதல் மொத்த வேலையில்லாதோர் எண்ணிக்கை உயர்வு 108 சதவீதமாகும். 1967-ம் ஆண்டு ஆசிரியர் வேலைக்காகப் பதிவு செய்து கொண்டவர்கள் 9,267 பேர். 1971-ம் ஆண்டு வருடக் கடைசியில் அவர்கள் எண்ணிக்கை 20,562 ஆக 121.8 சதவீதம் உயர்ந்திருக்கிறது.

ஆந்திரா : 1972ஆம் ஆண்டு செப்டம்பர் கடைசியில் வேலை வாய்ப்பு அலுவலகங்களில் பதிவு செய்து கொண்டவர்கள் எண்ணிக்கை 3,60,662. இதில் 25,830 தாழ்த்தப்பட்ட வகுப்பினர், 1,791 பேர் மலை சாதியினர், 36,143 பேர் பெண்கள். 1971-ம் ஆண்டு வேலையில்லாதவர்கள் எண்ணிக்கை 324,797 பேர். பதிவு செய்துகொண்டவர்களில் மூன்று பேர் டாக்டர் (Ph. D) பட்டம் பெற்றவர்கள். ஒருவர் தாவரவியல், மற்றொருவர் பௌதீகம், வேறொருவர் இரசாயனத்திலும் டாக்டர் பட்டம் பெற்றிருக்கின்றனர். வேலைவாய்ப்பு அலுவலகங்களில் பதிவு செய்துகொண்டவர்கள் எண்ணிக்கை 2,966 பேர் பொறியியல் பட்டதாரிகள். இதில் 60 பேர் மேல்மட்ட படிப்புள்ள பொறியியலாளர்கள். 1519 டாக்டர்கள் பதிவுசெய்திருக்கின்றனர். இதில் 23 பேர் மேல்பட்ட படிப்புள்ளவர்கள். 4,763 பேர் கலை, விஞ்ஞானம், வணிகவியலில் மேல்பட்ட வகுப்பு படித்தவர்கள். 70 பேர் மேல் விவசாய மேல்பட்டப் படிப்பு பெற்றவர்கள். 719 பேர் விவசாயப் பட்டதாரிகள், 39 பேர் கால்நடை விஞ்ஞானப் பட்டதாரிகள்.

ராஜஸ்தான்: 1972-ம் ஆண்டு செப்டம்பர் மாதக் கடைசியில் வேலை தேடுபவர்கள் எண்ணிக்கை 170,199 பேர். 1971-ம் ஆண்டில் இருந்ததைவிட 4,404 பேர் அதிகரித்திருக்கின்றனர். 1972-ம் ஆண்டு கடைசியில் நிர்வாக, மேலாளர் வேலை தேடிய

வர்கள் 12,854 பேர். 2,260 பேர் எழுத்தர் வேலைகளையும், 20 பேர் வியாபார வேலைகளையும் தேடினர்.

மத்தியப் பிரதேசம் : 1971-ம் ஆண்டு கடைசியில் வேலையில்லாதவர் எண்ணிக்கை 288,240 ஆக இருந்தது. 1972-ல் 341,807 ஆக உயர்ந்திருக்கிறது. அதாவது 1971-ம் ஆண்டைவிட 52,567 பேர் அதிகரித்துள்ளனர். 1971-ம் ஆண்டு வேலையில்லாத பொறியியலாளர் எண்ணிக்கை 977. ஆனால், 1972-ல் இவர்கள் எண்ணிக்கை 906 ஆகக் குறைந்திருக்கிறது. அதேபோல 1971-ம் ஆண்டு வேலை தேடிய மேல்பட்டப் படிப்புப் பெற்றவர்கள் 4,412 பேர். ஆனால், 1972-ல் இவர்கள் எண்ணிக்கை 4,147 ஆகச் சரிந்திருக்கிறது.

தமிழ்நாடு : 1971-ம் ஆண்டைவிட 1972-ம் ஆண்டு வேலையில்லாதோர் எண்ணிக்கை 33,821 ஆக அதிகரித்திருக்கிறது. பதிவு செய்துகொண்ட 497,468 பேர்களில் 2711 பேர் பொறியியலாளர், 4,196 பேர் டிப்ளோமா பெற்றவர்கள், 16,554 பேர் தொழில் நுட்பக் கல்வி பெற்றவர்கள்.

அரியானா : 1971-ம் ஆண்டு பதிவுசெய்து கொண்டவர்கள் எண்ணிக்கை 93 771. ஆனால், 1972-ல் இந்த எண்ணிக்கை 119,514 ஆக அதிகரித்துள்ளது. இவர்களில் 1,711 பேர் மேல் பட்டப் படிப்பு பெற்றவர்கள், 9,833 பேர் பட்டதாரிகள்.

திரிபுரா : இங்கு வேலையில்லாதவர்கள் எண்ணிக்கை 31,466 பேர். இவர்களில் 64 பேர் பொறியியல் பட்டதாரிகள், 79 பேர் மேல்பட்டப் படிப்பு பெற்றவர்கள். சமீப காலத்தில் அரசாங்கம் 2000 வேலைகளுக்காக 15,000 பேர்களைப் பேட்டிகாண அழைத்தனர். இவர்களில் 60 பேருக்கு மட்டுமே வேலைக்கான உத்தரவு கொடுக்கப்பட்டுள்ளது.

கேரளா : 1971-ம் ஆண்டு கடைசியில் வேலையில்லாதவர் எண்ணிக்கை 1 66,252 ஆக இருந்தது. 1972-ம் ஆண்டில் 160,672 ஆகக் குறைந்திருக்கிறது. இவர்களில் 1,700 பேர் பொறியியல் பட்டதாரிகள், 3800 பேர் பொறியியல் டிப்ளோமா பெற்றவர்கள், 505 பேர் டாக்டர்கள்.

டில்லி : 1971-ம் ஆண்டு பதிவு செய்து கொண்டவர்கள் எண்ணிக்கை 1,39,221 பேர். ஆனால், 1972-ல் இவர்கள் எண்ணிக்கை 143,765 ஆக உயர்ந்திருக்கிறது. இதில், 1,158 பேர் பொறியியல் பட்டதாரிகள்.

Source. The Hindu, Monday, November 13, 1972.

தமிழ் நாட்டில் படித்த வேலையில்லாதோர் புள்ளி விவரம்

		31-12—71—ல் வேலைவாய்ப்பு அலுவலகங்களில் பதிவு செய்து கொண்டவர்களின் எண்ணிக்கை
1. பள்ளி இறுதி வகுப்பு		1,53,384
2. பட்ட வகுப்பிற்குக் கீழ்		14,204
3. பட்டதாரிகள் :	கலை	7,876
	விஞ்ஞானம்	11,717
	வணிகவியல்	1,694
	கல்வி	921
	பொறியியல்	2,381
	மருத்துவம்	154
	கால்நடை	5
	விவசாயம்	53
	சட்டம்	35
4. மேல் பட்ட வகுப்புப் பட்டதாரிகள் :	கலை	833
	விஞ்ஞானம்	1,187
	வணிகவியல்	94
	கல்வி	491
	பொறியியல்	41

	மருத்துவம்	4
	கால்நடை	—
	விவசாயம்	1
	சட்டம்	64
5.	தொழில் நுட்ப டிப்ளோமா பெற்றவர்கள்	4,782
6.	திறமையுள்ள தொழிலாளி	12,262
7.	பல்கலைக்கழக ஆசிரியர்கள்	16
8.	Secondery school B. T. ஆசிரியர்கள்	2,048
9.	" மொழி ஆசிரியர்கள்	351
10.	நடுத்தரப் பள்ளி ஆசிரியர்கள்	21,204
11.	நடுத்தரப் பள்ளி மொழி ஆசிரியர்கள்	666
12.	ஆரம்பப் பள்ளி ஆசிரியர்கள்	5,335
13.	Craft instructor	1,024
14.	கலை ஆசிரியர்கள்	343
15.	கை வேலை ஆசிரியர்கள்	117
16.	செவிலியர்	123
17.	Midwife	506
18.	Health visitors	5
19.	Pharmacists	238
20.	Vaccinators	357
21.	Sanitary Inspector	104
22.	Medical Laboratory technicicns	14

தமிழ்நாடு

பொது, தனியார் துறையில் வேலை வாய்ப்பு

31 மார்ச்—வேலை செய்பவர் எண்ணிக்கை ஆயிரத்தில்

	1961	1962	1963	1964	1965	1966	1967	1968	1969	1970	1971	1971–30 ஜூன்
1. விவசாயம், கால்நடை, காடு, மீன் பிடித்தல் ...	85.1	89.2	88.3	91.7	86.3	91.2	88,7	86.1	87.6	87.7	86.6	88.1
2. சுரங்கம் ...	32. 3	35.8	36.0	31.1	32.3	29.9	28.7	27.2	29.0	29.2	29.0	29.2
3. உற்பத்தி செய்தல் ...	336.6	356.4	346.9	364.3	380.9	393.1	397.6	392.5	399.7	415.6	426.5	422.7
4. கட்டு வேலை ...	49.6	50.2	63-5	51,1	55.1	52.9	49.4	46.5	48.8	52.2	55.5	51.9

5. மின்சாரம், நீர், நீராவி, வழங்குமிடப் பணிகள் ...	43.2	47.2	48.0	48.3	55.5	57.8	56.3	56.0	55.4	65.8	72.1	72.3
6. வர்த்தகமும், வாணிபமும் ...	77.5	83.5	68.2	70.4	72.2	74.1	75.0	75.5	78.5	78.5	81.2	81.3
7. போக்குவரத்து, செய்தித் தொடர்பு ...	152.6	162.7	167.9	173.6	176.4	180.8	181.1	183.4	180.8	184.1	181.3	182.6
8. பணிகள் (Services) ...	441.9	467.8	473.6	491.2	505.2	542.5	568.2	582.6	590.1	598.9	610.7	606.5
மொத்தம் ...	1,218.8	1,292.8	1,292.4	1,322.4	1,363.9	1,422.3	1,445.0	1,449.8	1,469.9	1,512.0	1,542.9	1,534.6

Source : The Director of Employment and Training, Madras-5.

வருடத்திற்குச் சராசரியாக 86,672 பட்டதாரிகள் வெளி வருகின்றனர். இதில் 65·4 சதவீத மக்கள் 25 வயதிற்குக் குறைவாகவே இருக்கின்றனர். நாட்டில் பள்ளிக் கூடங்களும், கல்லூரிகளும் பெருகும்பொழுது படித்தவர்களிடையே வேலையின்மை மேலும் அதிகரிக்கும்.

எடுத்துக்காட்டாக, கல்கத்தாவைச் சேர்ந்த திரு. மனோரஞ்சன் பர்தான் என்பவர் செருப்புகளுக்குப் பாலீஷ் போட்டுத் தன் தேவையைப் பூர்த்தி செய்ய வேண்டியிருந்தது. டல்ஹவுசி சதுக்கம் என்ற இடத்தில் 'பட்டதாரி செருப்பு பாலிஷ் போடுபவன்' (Graduate Shoe Shiner) என்ற கொடி அமைத்துத் தன் வேலையைச் செய்தார். இவர் 1963ஆம் ஆண்டு B. Com. தேர்வில் தேர்ச்சி பெற்று, கடந்த 7 வருடங்களாகப் பல இடங்களில் வேலை தேடியும் வேலை கிடைக்கவில்லை. அவர்கள் குடும்பத்தில் இருந்த ஆறு பேரையும் காப்பாற்ற வேறு வழி இல்லாததால் இந்த வேலை செய்ய வேண்டி வந்தது என்று கூறுகின்றார். மேலும், இந்த வேலையிலிருந்து ஒரு நாளைக்கு ரூ. 1.50 கிடைப்பதாகவும் அவர் கூறுகிறார்.[6]

அடுத்து, டெல்லியில் 1972ஆம் ஆண்டு பஸ் நடத்துனர் (conductor) வேலைக்கு 353 பட்டதாரிகள் மனு போட்டிருந்தனர். இவர்களில் 176 பட்டதாரிகள் அந்த வேலைக்காகத் தேர்ந்தெடுக்கப் பட்டிருக்கின்றனர்.[7] மேலும், ஊட்டிக்குப் பத்து மைல் அருகாமையில் 25 வயதான பௌதீகம் படித்த பட்டதாரி, பார்சன் பள்ளத்தாக்கில் கூலி வேலை (Cang worker) செய்கின்றார். இவர் அரசாங்கத்திலும், மற்றத் தனியார் துறையிலும் வேலை தேடிவேலைகிடைக்காத காரணத்தால் தனது வறுமையைப் போக்க வேறு வழி இல்லாததாலும் இந்த வேலையை மேற்கொண்டதாகக் கூறுகின்றார்.[8]

அடுத்து, கேரளா காவல் துறையில் 24 வயதான சந்திரமதி அம்மாள் என்ற இளம் பெண் பட்டதாரி கான்ஸ்டபிள் வேலைக்குத் தேர்ந்தெடுக்கப்பட்டிருக்கிறார். இந்த வேலைக்கு 300 பேர் மனு போட்டிருந்தனர்.[9] கோழிக் கோட்டில் பள்ளி இறுதி வகுப்பு

6 Source—The Hindu, Saturdny, Dec. 26, 1970.
7 ,, —The Hindu, Tuesdny, Aug. 1972.
8 Source ; The Hinau, Tuesday, Sept. 19, 1972.
9 Source : The Hindu, Tuesday, Sept. 19, 1972.

தேர்ச்சி அடைந்து தட்டெழுத்து பயிற்சி பெற்றவர்கள் அங்குள்ள மருத்துவக் கல்லூரியில் சுத்தம் செய்யும் (Sweeper) வேலைக்காக மனு போட்டிருக்கின்றனர். இந்த வேலைக்கான மாதச் சம்பளம் ரூ. 63.00.[10]

அதனால் படித்தவர்களிடையே இருக்கும் வேலையின்மையை ஒழிக்க நாட்டின் தேவைக்கு ஏற்றாற் போல, கல்வி முறையை மாற்றி அமைக்க வேண்டும். தொழில் நுட்பக் கல்விக்கும், தொழில் சார்ந்த பயிற்சிக்கும் வேண்டிய வசதிகள் பெருக வேண்டும். கல்வி முறையில் ஏற்படும் மாற்றங்களும் தொழிற்சாலை முன்னேற்றமும் படித்தவர்களிடையே இருக்கும் வேலையின்மையைக் குறைக்கக் கூடும்.

மக்கள் தொகைச் செறிவு, தொழில் முறை குறைவேலையுடைமை

நாட்டில் மக்கள் தொகைப் பெருக்கம் வேலையின்மையை அதிகரிக்கின்றது. 1972ஆம் ஆண்டில் நாட்டின் மக்கள் தொகை 550 மில்லியன் ஆக உள்ளது. நாட்டில் ஏற்பட்ட பொருளாதார முன்னேற்றத்தினால் இறப்பவர்கள் எண்ணிக்கை குறைந்து விட்டது. ஆனால், பிறப்பவர்கள் மக்கள் தொகை குறையாததால் மொத்த மக்கள் தொகை நாளுக்கு நாள் அதிகரித்துக்கொண்டே போகிறது. மொத்த மக்கள் தொகையில் வேலை செய்பவர்களின் எண்ணிக்கை குறைவாகவே இருக்கிறது. ஆனால், 15 வயதிற்குக் கீழானவர்கள் எண்ணிக்கை அதிகமாக இருக்கிறது. நகரத்தில் வாழும் மக்கள் தொகையும் வளர்ந்து கொண்டே போகிறது. அதே நேரத்தில், முதனிலைத்துறை, (primary sector) தருவித்த துறை, (secondary Sector) பணித்துறைகளில் (tertiary sector) காணப்படும் வேலை வாய்ப்பு அமைப்பு கடந்த 30 வருடங்களாக மாறியதாகத் தெரியவில்லை. முதனிலைத் துறைகள் அநேகமாக விவசாயத் தொழிலாகும். தொழிற்சாலைகள், சுரங்கம், கட்டிடம் போன்றவை தருவித்த துறையின் கீழ் வருகின்றன. பணித்துறையின் கீழ் பொருளாதாரப் பணிகளான வணிகம், நிதி, தொழில்கள், பொது நிர்வாகம் போன்றவை வருகின்றன.

தேசிய மாதிரி சர்வே 1953ஆம் ஆண்டு செப்டம்பர் மாதம் நடத்திய சர்வேயின்படி 50,000 அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட

10 Source : The Hindu, Tuesday, Sept. 26, 1962.

மக்கள் தொகையுடைய நகரங்களில் குறை வேலை உடையவர்கள், வேலை வாய்ப்பு கிடைக்கப் பெற்றவர்களில் 26.32 சதவீதம் ஆவர். கிராமியத்துறையினையும் நகர்புறத் துறையினையும் உள்ளடக்கிய மற்றொரு சர்வேயின்படி 47.72 மில்லியன் பேர் (வேலைவாய்ப்பு பெற்றதில் 29.38%) முழு மனதற்றவர்களாகப் பணியாற்றினர்; இதில் 19.38 மில்லியன் பேர் (வேலை செய்பவர்களில் 11.54%) அரைகுறை ஆர்வம் அல்லது ஆர்வமின்றியே பணியாற்றினர்.

எனவே, பெருகும் மக்கள் தொகையைக் கட்டுப்படுத்துவதே நமது முதல் நோக்கமாக இருக்க வேண்டும். ஜப்பானில் குடும்பக் கட்டுப்பாடு மூலம் மக்கள் தொகையைக் குறைத்திருக்கின்றனர். ஜப்பானில் மக்கள் படித்தவர்கள். அவர்கள் மருத்துவ வசதியுடன் வாழ்ந்தனர். அங்கு கருச் சிதைவு சட்டப்பூர்வமாக்கப் பட்டுள்ளது. அதனால், ஜப்பானில் 1947-ல் ஆயிரத்திற்கு 34.3 பிறப்பு வீதம் இருந்தது. இது 1948-ல் ஆயிரத்திற்கு 18 ஆகக் குறைந்து விட்டது. இந்தியாவிலும் இம்முறையைப் பின்பற்றி மக்கள் தொகையைக் குறைக்கலாம்.

பொருளாதார முன்னேற்றத்தில் வேலை வாய்ப்புப் பிரச்சினைகள் (Employment Problems in Economic Development)

இந்தியாவில் வேலையின்மையாலும், போதா வேலை வாய்ப்பினாலும் அநேக மக்கள் வறுமையில் வாடுகின்றனர். பணவீக்கம், வேலையின்மை இவைகளின் பொருளாதார விளைவுகள் மிகவும் மோசமானவையாகும். நாட்டில் பொருளாதார முன்னேற்றம், உற்பத்தித் திறனை அதிகரித்தல் பணத்தை உறுதிப்படுத்துதல், அயல் நாட்டுச் செலுத்து நிலையில் சமநிலை ஏற்படுத்துதல் போன்ற கொள்கைகளைப் பின்பற்றும் பொழுது முழுவேலை வாய்ப்பிற்கும் முக்கியத்துவம் அளிக்க வேண்டும். உலக மக்கள் தொகையில் முக்கால் பாகத்திற்கு மேலான மக்கள், வளர்ச்சி குன்றிய நாடுகளில் வசிக்கின்றனர். அங்கு வேலையின்மை, போதா வேலை வாய்ப்பு ஆகியவை நிலவுகின்றது. முழு வேலை வாய்ப்பு இன்னும் அவர்களுக்கு ஒரு கனவாகவே இருக்கிறது.

வேலை தேடித் தரும் நிலையங்கள் (Employment Exchange) கொடுக்கும் புள்ளி விவரங்கள் நகரத்தில் இருக்கும் நிலையைத்தான் காட்டுகின்றன. கிராமப் புறங்களைப் பற்றிச் சரியான புள்ளி விவரம் கிடைப்பதில்லை. கிராமப் புறங்களில் வசிக்கும் மக்களுக்கு அநேகமாக விவசாயம் முக்கிய தொழிலாகும். கூலிக்காக வேலை

செய்பவர்கள் எண்ணிக்கை மிகக் குறைவு. இரண்டாவது ஐந்தாண்டு மதிப்பீட்டின்படி நகரத்தில் 2.5 மில்லியன், கிராமத்தில் 2.8 மில்லியன் மக்கள் வேலையில்லாமல் இரண்டாவது திட்டத் துவக்கத்தின்போது இருந்தனர். நகரத்தில் உள்ள மக்கள் தொகையில் 10 சதவீதம் வேலையில்லாமல் இருக்கின்றனர். மூன்றாவது ஐந்தாண்டு திட்டக் கால முடிவில் 7 மில்லியன் வேலையில்லாமல் இருந்தனர். அதனால் வேலையில்லாமல் இருந்தவர் மொத்த மக்கள் தொகை 14 மில்லியனாக உயர்ந்தது.

பாகிஸ்தானில் பெரிய நகரங்களில் 6.4 சதவீதம், சிறிய நகரங்களில் 3.5 சதவீதம், கிராமங்களில் 2.2 சதவீதம் வேலை இல்லாமல் இருந்தனர். கிழக்கு பாகிஸ்தானில் (பங்களா தேசத்தில்) பெரிய நகரங்களில் 10.3 சதவீதம், சிறிய நகரங்களில் 6 சதவீதம், கிராமங்களில் 3 சதவீதம் வேலை இல்லாமல் இருந்தனர். 1958-ல் பிலிப்பைன்ஸ் நாட்டில் 9.1 சதவீதத் தொழிலாளர்கள் வேலையில்லாமல் இருந்தனர். சிலோன் நாட்டின் நகரத்தில் வேலை இல்லாதவர் 12 சதவீதம். 1959ல் ஜப்பானில் வேலை இல்லாதவர் எண்ணிக்கை 5,90,000. எகிப்து நாட்டில் 7 மில்லியன் மக்கள் அதாவது 4 சதவீதம் வேலை இல்லாமல் இருந்தனர். வளர்ந்த நாடாகிய இத்தாலியில் 1957-ல் 8.7 சதவீதம் வேலையின்மை இருந்தது. அதே போல, கிரீஸ், ஸ்பெயின் நாட்டிலும் வேலையின்மை இருக்கிறது.

லத்தீன் அமெரிக்க (Latin America) நாடுகளான காரிபியன் (Carribean) ஜமெய்க்கா (Jamaica) ஹைடி (Haiti) பார்படாஸில் (Barbados) வேலையின்மை மிக அதிகமாக இருந்தது. மக்கள் தொகை மிக அதிகமாக இருந்ததாலும், மாற்று வேலை வாய்ப்புகள் இல்லாததாலும் வேலையின்மை நிலவுகின்றது. 1955-ம் ஆண்டு இந்தியத் தேசிய மாதிரி சர்வேயின்படி ½ தொழிலாளர்கள் 18லிருந்து 21 வயதிற்குள் இருந்தனர். நாட்டில் படித்தவர்கள் எண்ணிக்கை 5 அல்லது 6 மில்லியன். இதில் 10 சதவீதம் வேலையின்றி இருக்கின்றனர்.

குறைவேலைவாய்ப்பு (Under employment) : வளருகின்ற நாடுகளில் குறை வேலை அதிகமாக இருக்கின்றது. கிராமங்களில் நிலத்தின் அளவு குறைவாக இருப்பதாலும், நிலம் சமமாகப் பங்கிடப் படாததாலும், மக்கள் தொகை அதிகமாக இருப்பதாலும் வேலைக் குறைவு ஏற்படுகின்றது. 1955-ல் இந்தியாவில்

நடந்த தேசிய மாதிரி சர்வேயின் படி கிராமங்களிலுள்ள நிலத்தில் 55 சதவீதம் 2.5 ஏக்கருக்குக் குறைவாக இருந்தன, 71 சதவீதம் 5 ஏக்கருக்குக் குறைவாக இருந்தன. இந்த நிலப் பரப்பு அங்கிருந்த குடும்பங்களுக்குப் போதிய வேலைவாய்ப்பு, வருமானத்தை அளிக்க முடியாது.

மற்றொரு சர்வேயில் கிராமங்களில் வேலை செய்த 29 சதவீத மக்கள் ஒரு வாரத்திற்கு 28 மணிக்குக் குறைவாகவும், 46 சதவீத மக்கள் 42 மணிக்குக் குறைவாகவும் வேலை செய்தனர். விவசாயத்தில் தொழிலாளர்கள் உபரியாக இருக்கின்றனர். இரண்டாவது ஐந்தாண்டுத் திட்டப்படி விவசாயிகள் தொழில் நுட்பமுறைகளைப் பின்பற்றினால் 75 சதவீத மக்களுக்கு வேலை வாய்ப்புகள் இருக்கும். அதாவது $\frac{1}{4}$ அல்லது $\frac{1}{3}$ பங்கு விவசாயிகள் உபரியாக இருப்பர். நீர்ப்பாசன வசதி இல்லாத இடங்களில் 3 அல்லது 4 மாதங்களுக்கு பருவகால வேலைக் குறைவு (Seasonal under employment) நிலவுகிறது. நிலம் சொந்தமாக வைத்திராத விவசாயத் தொழிலாளர்களின் வேலைக் குறைவு கிராமங்களில் 30 சதவீதம் இருந்தது. ஏறத்தாழ 85 சதவீத மக்கள் (casual work) செய்தனர்.

மற்ற ஆசிய நாடுகளிலும் வேலை வாய்ப்பு இந்தியாவில் உள்ளதைப் போலவே இருக்கிறது. மேற்கு பாகிஸ்தானில் 4.7 சதவீதத் தொழிலாளர்கள் வாரத்திற்கு 25 மணி நேரத்திற்குக் குறைவாக வேலை செய்தனர். பங்களா தேசத்தில் வாரத்துக்கு 25 மணி நேரத்துக்குக் குறைவாக வேலை 17 சதவீதம். சிலோனில் விவசாயிகள் வருடத்தில் $4\frac{1}{2}$ மாதங்கள் வேலையின்றி இருக்கின்றனர்.

பொருளாதார வளர்ச்சி ஏற்படுகின்ற நாடுகளில் தொழிலாளர்கள் கிராமங்களை விட்டு நகரங்களில் குடியேற ஆரம்பிக்கின்றனர். சமுதாய மாற்றத்தினால் வேலைக்குச் செல்லும் பெண்களின் எண்ணிக்கையும் அதிகரிக்கிறது. விவசாயத்தில் நவீன முறைகளைப் பின் பற்றுவதனால் அநேகத் தொழிலாளர்கள் வேலை இழப்பார்கள். மேலும் மக்கள் தொகை அதிகரிப்பு (population explosion) வேலையின்மை பிரச்சினையை மிகைப்படுத்துகிறது.

வேலையின்மையை நீக்குவதற்கு முதலீடுகளை அதிகரிக்க வேண்டும். பொருளியல் வளர்ச்சி, முழுவேலை வாய்ப்பு ஆகிய இந்த இரண்டிற்குமிடையே முரண்பாடு ஏற்படுவதற்கான சாத்தியக்

கூறுகள் உள்ளன. வளருகின்ற நாடுகளில் மக்கள் தொகை பெருகும்பொழுது எல்லாத் துறைகளிலும் குறைந்தது 20 சதவீதமாவது முதலீடுகள் அதிகரிக்க வேண்டும். வேலை வாய்ப்புகளும் முதலீடுகளும் ஒன்றாக ஒரே சமயத்தில் மிக வேகமாக அதிகரிக்க வேண்டுமென்றால் அரசாங்கம் தொழிற்சங்கம், முதலாளிகளுடைய உதவியை நாடவேண்டும். வளரும் நாடுகளில் வேலை வாய்ப்புப் பிரச்சினை மேலும் தீவிரமடைவதற்குக் காரணம் நவீனத் துறை (modern sector) குறைந்த வீதத்திலேயோ அல்லது மெதுவாகவோ வளருகின்றது. பழைமைத் துறையில் (traditional sector) மக்கள் தொகை வளருகின்றது. இதனை ஈடு கட்டும் வண்ணம் வேலை வாய்ப்புகள் பெருகிடவில்லை. தனி நபர் வருமானமும் மிகவும் குறைவாகும்.

நவீனத் துறையின் தோற்றத்தில் கீழ்க்காணும் அம்சங்கள் உள்ளன:

1. பழமையான துறையில் மக்கள் தொகை வளர்ச்சி வீதத்தை விட நவீனத் துறையில் மூலதனத் திரட்சி வீதம் குறைவாக இருக்கிறது.

2. நவீனத் துறையின் வளர்ச்சி பழமைத் துறையில் உற்பத்தித் தேவையைப் பெருக்கவில்லை.

3. சுரங்கம், கனிவளம் முறைப்படுத்துதல் (mineral processing) போன்றவைகளில் பயன்படுத்தப்படும் தொழில் நுட்பம் மூலதனச் செறிவுடையதாக (capital intensive) இருக்கிறதே ஒழிய, அதிக அளவில் வேலை வாய்ப்பினைப் பெருக்குவது கிடையாது.

4. ஆக்க வளத் திறனுள்ள முதலீடாக மாறும் சேமிப்பு விகிதம் மிகவும் குறைவு.

5. இயந்திரத்தினால் உற்பத்தி செய்த பொருள்கள் விலை குறைவாக இருந்ததனால் சில சமயங்களில் பழமைத் துறை தேக்கமடைந்ததாகவே இருக்கிறது.

முன்னாள் தொழில், வேலை வாய்ப்பு, திட்ட அமைச்சர் திரு. குல்ஜாரிலால் நந்தா வேலை வாய்ப்பினை அதிகரிப்பதில் திட்டம் வெற்றி அடையவில்லை என்று கூறியுள்ளார். பொருளாதார முன்னேற்றம் ஏற்படும்பொழுது நாட்டில் நிலவும் வேலையின்மை

யும், குறைவான வேலையை நீக்குவதும் அவசியமாகும். அதிக மான தொழிலாளர்களை வேலைக்கு அமர்த்துவதால் மொத்த உற்பத்தி பெருகும். அதன் மூலம் முதலீடுகளும் மேலும் வேலை வாய்ப்புகளும் அதிகரிக்கும். ஐந்தாண்டுத் திட்டங்களில் இருக்கும் வேலை வாய்ப்பு இலக்குகள் போதாமல் இருக்கின்றன. அதை மாற்றி அமைக்கவேண்டும். தொழில் நுகர்ச்சியினைத் தரக்கூடிய நடவடிக்கைகளும், அறிவு, திறன் தேர்ச்சி, பயிற்சி ஆகியவற்றில் உள்ள தடைகளை நீக்கும் நடவடிக்கைகளும், வட்டாரங்களுக்குத் தகுந்தாற்போல் தொழில்களைத் துவக்கி, வட்டாரச் சமச்சீர் வளர்ச்சியினைத் தந்திடும் நடவடிக்கைகளும் எடுக்கப்படல் வேண்டும்.

14. பல்வேறு நாடுகளில் நிலவும் கூலி — கண்ணோட்டம்

இந்த அத்தியாயத்தில் பல்வேறு நாடுகளில் நிலவும் கூலி விதத்தைப் பார்ப்போம். குறிப்பாக, அமெரிக்கா, இங்கிலாந்து, பிரான்ஸ், இந்தியா, ஜப்பான், ரஷ்யா போன்ற நாடுகளில் இருக்கும் கூலி விதத்தைப் பற்றிய புள்ளி விவரங்கள் கீழ்க்காணும் அட்டவணைகளில் கொடுக்கப்பட்டுள்ளது.

அமெரிக்கா

மார்ச் 1968-ல் லாஸ் ஏஞ்சல்ஸ், மெட்ரோ பாலிடன் பகுதியில் சில தொழில்களில் வருமானப் பகிர்வு

தொழில்கள்	நேரடியான மணி நேர வருமானம்		
	Medrian	Middle Range +	Outside Range‡
மின் விசையாளர் பராமரிப்பு	$ 4.09	$ 3.79 - $ 4.31	$ 3.25 - $ 5.30
இயந்திரத் தொழிலாளி பராமரிப்பு	4.11	3.8 - 4.17	2.85 - 4.50
உபகரணம் செய்பவர்கள்	4.11	4.02 - 4.19	3.25 - 4.70
சாமான் தூக்குபவன் தெரு கூட்டுபவர்கள்	2.33	2.13 - 2.66	1.60 - 3.50
தொழிலாளர்கள்	3.31	2.68 - 3.70	1.65 - 4.10

	நேரடியான வார கால வருமானம் *		
எழுத்தர் சம்பளப் பட்டியல் (ஆண்)	$ 136.0	$ 124.50 - $157.50	$ 92.50 - 195.00
எழுத்தர் சம்பளப் பட்டியல் (பெண்)	113.50	99.00 - 130.50	72.50 - 210.00 (மேலாக)
காரியதரிசி, வகுப்பு A	150.00	140.00 - 161.00	102.50 - 210.00 (மேலாக)
வரைபவர், வகுப்பு A (Draftsman)	170.50	161.00 - 180.00	127.50 - 210.00 (மேலாக)
தொழிற்சாலை செவிலியர்	145.00	134.00 - 153.00	10?.50 - 17.5.0

* இந்த வருமானத்தில் மிகைநேரம், காலதாமதமான வேலை ஓய்வுநாட்களில் செய்யும் வேலைக்கான பணம் சேர்க்கப்படவில்லை.

† கால்பாகத் தொழிலாளர்கள் இதில் காட்டப்பட்ட வீதத்திற்குக் குறைவாகவும், மற்றொரு கால்பாகத் தொழிலாளர்கள் அதிகமான வீதமும் வாங்குகின்றனர்.

‡ தொழிலாளர்கள் வாங்கும் குறைந்த அதிகமான ஊதியம்

Source : U. S. Bureau of Labour Statistics Bulletin.

நியூயார்க்கில் உற்பத்தி செய்யும் தொழிற்சாலைகளில் தொழிலாளர்களின் சராசரி ஒரு மணி நேர வருமானம் 1950 & 1967 *

தொழிற்சாலை	1950		1967	
	வருமானம்	வரிசை	வருமானம்	வரிசை
எல்லா உற்பத்தி செய்யும் தொழிற்சாலைகள்	$ 1.57	--	$ 2.82	--
அச்சு, பிரசுரித்தல்	2.08	1	4.16	1
ஆடை	1.67	2	2.64	11
இயந்திரம் (மின்வகை நீங்கலாக)	1.62	3	3.20	3
கருவி	1.56	4	2.86	7
போக்குவரத்து சாதனங்கள் (கார் கப்பல்)	1.51	5	3.03	4
மரச் சாமான்கள்	1.49	6	2.65	10
இரசாயனம்	1.47	7	2.94	6
Fabricated உலோகப் பொருள்கள்	1.43	8	2.73	8
உணவுப் பொருள்கள்	1.42	9½	3.25	2
தோல் பொருள்கள்	1.42	9½	2.23	14
கல், மண், கண்ணாடிப் பொருள்கள்	1.40	11	2.99	5
துணி நெய்தல்	1.36	12	2.70	9
மின்சாரக் கருவிகள்	1.34	13	2.49	13
காகிதம்	1.32	14	2.60	12
விளையாட்டுப் பொருள்கள்	1.20	15	1.94	15

* ஏறக் குறைய எல்லாத் தொழிற்சாலைகளும் 1950-ம் 1967-ம் ஒப்பிடக் கூடியன.

Sources : U. S. Bereau of Labour Statistics, Employment Earnings and wages in New York City, 1950–60 and Employment and Earnings Statistics for States, and Areas, 1939 – 67.

அமெரிக்கா ,நியூயார்க் நகரத்தில் ஒரு மணி நேர வருமானம்,

பெரிய தொழிற்சாலை	அமெரிக்கா		
	வேலை வாய்ப்பு		
	எண் (ஆயிரத்தில்)	சதவீதம்	சராசரி மணிநேர வருமானம்
எல்லா உற்பத்தி செய்யும் தொழிற்சாலைகள்	14,300	1·00	2.83
உறுதியான பொருள்கள்:			
போர்க்கருவிகள் துணைப் பொருள்கள்	175·6	1·2	3·17
உபயோகமில்லாத மரச் சாமான்கள்	519·5	3·5	2·36
மரசாமான்கள்	374·7	2·6	2·33
கல் மண் கண்ணாடிப் பொருள்கள்	500·3	3·5	2 82
ஆரம்ப உலோகத் தொழிற்சாலைகள்	1,057·1	7·4	3·34
உலோகப் பொருள்கள்	1,051·9	7·4	2·98
இயந்திரங்கள்	1 367·1	9·6	3·19
மின்சாரக் கருவிகள்	1,318 3	9·2	2·77
போக்குவரத்துக் கருவிகள்	1,370·8	9·6	3·44
	279·8	2·0	2·85
இதர உற்பத்தி செய்யும் தொழிற்சாலைகள்	338·5	2·4	2·35
உறுதியற்ற பொருள்கள்			
உணவுப் பொருள்கள்	1,185·6	8·6	2·64
புகையிலை உற்பத்தி	74·6	0·5	2·27
துணைப் பொருள்கள்	848·8	5·9	2·06
உடை அது சம்பந்தப்பட்ட பொருள்கள்	1,240·0	8·7	2·03
காகிதம் அது சம்பந்தப்பட்ட பொருள்கள்	527 9	3·7	2·87
அச்சு, பிரசுரித்தல்	661·6	4·6	3·28
இரசாயனம் அது சம்பந்தப்பட்ட பொருள்கள்	592·5	4·1	3·10
பெட்ரோலியம் சுத்தப்படுத்துதல்	114· 6	0.8	3·58
ரப்பர் இதர பிளாஸ்டிக் பொருள்கள்	396·6	2·8	2·75
தோலும் தோல் பொருள்களும்	304·1	2 1	2·07

குறிப்பு: எண்களை முழுமையாக்குவதால் தனிப்பட்ட

Sources; U. S. Bureau of Labour Statistics
for the United States 1909-1968,
for States and Areas 1939-1967.

பெரிய தொழிற்சாலைகளில் வேலைவாய்ப்பு, உற்பத்தி, வருடாந்திர சராசரி—1967—(தொடர்ச்சி)

நியூயார்க் நகரம்			அமெரிக்கா வேலை வாய்ப்பில் நியூயார்க் நகரத்தின் பங்கு
வேலை வாய்ப்பு		சராசரி மணி நேர வருமானம்	
எண் ஆயிரத்தில்	சதவீதம்		
849·7	100·0	2·82	5·9
2·3	0·3	n·a	1·3
5·7	0·7	2·82	1·1
17·6	2·1	2·65	4·7
8·7	1·0	2·99	1·7
14.3	2·9	n·a	1·4
36·3	4·3	2·73	3·5
29·8	3·5	3·20	2·2
51·8	6·1	2·49	3·9
9-9	1·2	3·03	0·7
22·6	2·7	2·86	8·1
69·9	8·2	2·33	20·7
62·0	7·3	3·25	5·2
2·9	0·3	n·a	3·9
35·8	4·2	2·70	4·2
233·4	27·5	2·64	18·8
27·2	3·2	2·60	5·2
125·8	14·8	4·16	19·0
42·3	5·0	2·94	7·1
7·7	0·9	n·a	6·7
11.7	1·4	2·18	3·0
31·4	3·7	2·23	10·3

மொத்த எண் மற்ற மொத்தத்திற்குச் சமமாகாது.
Employment and Earnings Statistics
and Employment and Earnings Statistics.

பெரிய வேலைகளில் சராசரி கூலி 1939 - 1967

வேலை இனம்	எல்லாத் தொழிலாளர்களின் Medium கூலி 1967	சதவீத மாற்றம் 1939-50	1950-60	1960-67
தொழில், தொழில் நுட்ப சம்பந்தப் பட்ட தொழிலாளர்கள்				
ஆண்	$ 8,882	144	64	40
பெண்	5,225	121	75	35
மேற்பார்வையிடுபவர், உத்தியோகஸ்தர் மற்ற முதலாளிகள்				
ஆண்	9,357	95	65	36
பெண்	4,724	89	68	35
எழுத்தர்				
ஆண்	6,183	111	60	29
பெண்	3,718	114	47	22
விற்பனைத் தொழிலாளர்கள்				
ஆண்	6,644	147	51	40
பெண்	1,870	81	18	38
திறமையான தொழிலாளி, மேஸ்திரி				
ஆண்	7,142	160	60	39
பெண் *	3,717			
பயிற்சி பெற்ற வேலையாட்கள்				
ஆண்	5,702	172	56	30
பெண்	3,088	178	47	30

பெரிய வேலைகளில் சராசரி கூலி 1939 - 1967
(தொடர்ச்சி)

வேலை நேரம்	எல்லாத் தொழிலாளர் களின் Medium கூலி 1967	சதவீத மாற்றம் 1939-50	1950-60	1960-67
தனிப்பட்ட வீட்டுவேலை செய்பவர்கள்				
ஆண் *				
பெண்	512	51	6	8
தொண்டு செய்யும் தொழிலாளர்கள்				
ஆண்	4,251	176	37	35
பெண்	1,904	82	59	33
விவசாயத் தொழிலாளர்கள். மேஸ்திரி				
ஆண்	1,432	219	(-) 9	60
பெண்	488			
விவசாயம் அல்லாத தொழிலாளர்கள்				
ஆண்	3,764	175	38	47
பெண்	2,395			

* தேவையான எண்கள் கிடைக்கவில்லை

Source : U. S. Bureau of the censes, Income Distribution in the United States, by Herman P. Miller (1963-censes Monograph) 1966 Table 111-6, and U. S. Bureau of the censes, current Population Reports, Series P-60, No. 60, 1969 Table 18.

இங்கிலாந்து

பிரிட்டனில் கூலியின் தராதர அமைப்புகள் வட்டார வேறுபாடுகள்

பிரிட்டனின் ஒவ்வொரு வட்டாரத்திற்கும் வருமானக் குறியீடு — 1948

இடம்	வருமானக் குறியீடு பிரிட்டன் = 100
வடக்கு	95.5
கிழக்கு, மேற்கு	96.9
வடக்கு நடு நிலங்கள்	98.6
கிழக்கு	101.0
லண்டன், தென் கிழக்கு	108.1
தெற்கு	100.7
தென் மேற்கு	96.3
நடு நிலங்கள்	100.8
வட மேற்கு	98.6
வேல்ஸ்	98.0
ஸ்காட்லாந்து	93.0

பிரிட்டன் தொழில்களில் ஆண்/பெண் ஆகியோரின் வருமானம் 1938 - 1960

வருஷம்	சராசரி வார வருமானம்					சராசரி மணி வருமானம்		
	ஆண்		பெண்		பெண்கள்-ஆண்களின் சதவீதம்	ஆண்	பெண்	பெண்கள்-ஆண்களின் சதவீதம்
	ஷி	பெ	ஷி	பெ		பெ	பெ	
1938	69	0	32	6	47.1	17.4	17.4	51.7
1946	120	9	65	3	54.0	30.4	30.4	60.5
1950	150	5	82	7	54.9	37.9	37.9	62.3
1954	204	5	108	2	52.9	50.6	50.6	61.2
1958	256	8	133	11	52.2	64.6	64.6	60.3
1960	290	8	148	4	51.0	72.7	72.7	60.5

Source; **Ministry** of Labour Gazette. The figures are for 'all industries' in October of each year.

1948-ம் ஆண்டிலிருந்து உற்பத்தித் தொழில்களில் கூலியும் ஊதியமும்

வருடம்	மொத்தக் கூலிப் பட்டியல்	மொத்த ஊதியப் பட்டியல்	கணக்கிடப்பட்ட சராசரி வருடாந்திரக் கூலி	கணக்கிடப் பட்ட சராசரி வருடாந்திர ஊதியம்
	1948 = 100			
1948	100	100	100	100
1949	106	108	104	105
1950	113	117	109	108
1951	125	131	118	116
1952	135	147	130	123
1953	145	157	137	129
1954	156	169	146	135
1955	173	187	159	143
1956	185	207	171	153
1957	194	227	180	162
1958	196	243	187	168
1959	203	258	196	177

Source : National Income & Expenditure.

உழைப்பாளிகளின் சராசரி வார் வருமானமும் வேலை செய்யும் நேரமும்

1968 தொழிற்சாலைகள் பிரிவின் அடிப்படையின் படி

Source : Ministry of Labour.

	1959	1960	1961	1962	1963	1964	1965	1965	1966	1966	1967
	அக்டோபர்	அக்டோபர்	அக்டோபர்	அக்டோபர்	அக்டோபர்	அக்டோபர்	ஏப்ரல்	அக்டோபர்	ஏப்ரல்	அக்டோபர்	ஏப்ரல்
	ஷி பெ	ஷி பெ	ஷி பெ	ஷி பெ	ஷி பெ	ஷி பெ	ஷி பெ	ஷி பெ	ஷி பெ	ஷி பெ	ஷி பெ
சராசரி வார வருமானம் (1) உற்பத்தியில் ஈடுபட்டுள்ள, மற்றும் சில தொழிற் சாலைகள் ஆண் (21 வயதிற்கு மேல்)...	271 1	290 8	306 10	317 3	334 11	362 2	378 2	391 9	405 0	406 1	411 7
பெண் (18 ,, ,,) முழு நேரம் ...	140 11	148 4	154 6	160 10	168 3	179 1	184 2	191 11	199 5	201 4	204 2
உற்பத்தி செய்யும் தொழிற் சாலைகள் (ஆண் 21 வயதிற்கு மேல்) ...	284 3	303 3	317 10	326 10	345 9	373 4	388 10	403 3	419 4	415 6	422 7
பெண் (18 வயதிற்கு மேல்) முழு நேரம் ...	141 4	148 3	154 3	160 7	166 2	178 11	184 0	191 11	195 5	201 3	204 4

சராசரி வாரம் வேலை செய்த நேரம் (2) உற்பத்தியில் ஈடுபட்டுள்ள, மற்றும் சில தொழிற்சாலைகள் ஆண் (21 வயதிற்குமேல்)...	48 5	48 0	47 4	47 0	47 6	47 7	47 5	47 0	46 4	46 0	46 1
பெண் (18 ,, ,,) முழு நேரம் ...	41 4	40 5	39 7	39 4	39 7	39 4	39 1	38 7	38 5	38 1	38 2
உற்பத்தி செய்யும் தொழிற்சாலைகள் ஆண் (18 வயதிற்குமேல்) ...	48 2	47 4	46 8	46 2	46 8	45 9	46 7	46 1	46 0	45 0	45 2
பெண் (18 ,, ,,) முழுநேரம் ...	41 4	40 4	39 6	39 3	39 6	39 3	38 9	38 6	38 3	38 0	38 0

குறிப்பு : (1) இங்கு கொடுக்கப்பட்டுள்ள எண்கள் சராசரி வார வருமானத்தைக் காட்டுகிறது. இதில் ஊக்கமளிப்பு, மிகை நேரம் சேர்க்கப்பட்டுள்ளது. நிர்வாகம், எழுத்தர், மற்றும் சம்பளம் பெறுபவர்கள் இதில் சேர்க்கப்படவில்லை.

(2) இந்த எண்களில் மிகை நேரம் சேர்க்கப்பட்டுள்ளது.

கூலி வீதத்தின் குறியீடு (1)
வாராந்திரக் கூலி வீதம்
31 ஜனவரி 1956 - 100

	எல்லாத் தொழிற்சாலைகள்				உற்பத்தி செய்யும் தொழிற்சாலைகள் (2)			
	எல்லாத் தொழிலாளர்கள்	ஆண்	பெண்	இளைஞர் (3)	எல்லாத் தொழிலாளர்கள்	ஆண்	பெண்	இளைஞர் (3)
1957 ஜூன் ...	110.7	110.8	110.0	111.8	110.9	111.0	110.1	112.2
டிசம்பர் ...	112.2	112.1	112.1	113.7	112.1	112.2	111.6	112.7
1958 ஜூன் ...	113.4	113.3	113.6	115.3	113.1	112.9	113.4	114.1
டிசம்பர் ...	116.2	116.2	116.0	118.2	116.0	116.0	115.5	11[illegible].6
1959 ஜூன் ...	116.8	116.7	116.0	118.7	116.4	116.4	116.0	117.1
டிசம்பர்	117.5	117.3	118.0	119.7	117.3	117.1	117.1	118.4
1960 ஜூன் ...	119.9	119.6	120.7	122.0	119.2	118.9	119.9	120.4
டிசம்பர் ...	122.3	121.9	122.7	126.3	122.7	122.4	122.4	127.5
1961 ஜூன் ...	125.0	124.6	125.7	130.6	124.1	123.4	124.2	129.3
டிசம்பர் ...	126.4	126.0	126.5	131.9	125.0	123.8	126.1	130.5

1962 ஜூன் ...	129.3	128.7	130.2	135.2	127.4	124.7	128.9	133.7
டிசம்பர் ...	122.0	131.3	133.3	138.7	130.1	129.4	131.4	136.4
1963 ஜூன் ...	134.1	133.5	135.5	140.8	131.6	130.1	133.5	138.0
டிசம்பர் ...	137.7	137.0	139.3	144.2	135.7	134.8	137.9	142.1
1964 ஜூன் ...	140.7	139.9	142.8	147.9	138.2	137.2	141.4	144.9
டிசம்பர் ...	143.0	142.1	145.3	149.9	139.8	138.6	143.3	146.9
1965 ஜூன் ...	146.3	145.5	148.2	154.1	142.4	141.1	146.4	146.6
டிசம்பர் ...	149.6	148.3	153.6	159.3	145.6	143.9	150.5	150.1
1966 மார்ச் ...	152.7	151.4	156.4	163.1	149.1	147.3	154.6	150.5
ஜூன் ...	153.6	152.4	157.0	164.4	149.7	147.8	155.5	160.4
செப்டம்பர் ...	154.6	153.2	158.4	165.3	151.5	149.4	157.9	161.2
டிசம்பர் ...	154.6	153.2	158.4	165.3	151.5	149.4	157.9	163.0
1967 மார்ச் ...	156.4	155.1	159.9	167.2	153.5	151.4	159.7	165.1
ஜூன் ...	157.5	156.0	161.8	168.7	153.7	151.7	160.0	165.3

குறிப்பு : (1) அந்த மாதக் கடைசியில் இருந்த வீதம், நேரத்தின் அடிப்படையில் எண்கள்.

(2) 959 முதல் உற்பத்தி செய்யும் தொழிற்சாலைகள் என்றால் அதில் எல்லாம் அடங்கியுள்ளது.

(3) 2 வயதிற்குக் கீழான ஆண்களும், 18 வயதிற்குக் கீழான பெண்களும்.

Source : Ministry of Labour.

ஒரு மணி நேரத்தின் கூலிவீதம் (1)

31 ஜனவரி 1956 - 100

	எல்லாத் தொழிற்சாலைகள்				உற்பத்தி செய்யும் தொழிற்சாலைகள் (2)			
	எல்லாத் தொழிலாளர்கள்	ஆண்	பெண்	இளைஞர்	எல்லாத் தொழிலாளர்கள்	ஆண்	பெண்	இளைஞர்
1957 ஜூன் ...	110,7	110,8	110.0	111.8	110.2	111.0	110.1	111.2
டிசம்பர் ...	112.5	112.4	112.4	113.9	112.3	112.4	111.7	112.8
1958 ஜூன் ...	113.8	113.6	113.9	115.5	113.3	113.2	113.5	114.2
டிசம்பர் ...	116.7	116.6	116.6	118.4	116 3	116.4	115.7	116.8
1959 ஜூன் ...	117.2	117.1	117.3	119.0	116.8	116.9	116.3	117.3
டிசம்பர் ..	118.1	117.8	118.7	120.0	117.8	117.7	118.2	118.9
1960 ஜூன் ...	122.4	122.3	122.7	124.0	122.7	122.9	122.5	123.7
டிசம்பர் ...	125.9	125.8	125.6	130.0	127.1	127.1	126.6	132.1
1961 ஜூன் ...	1 0.4	129.8	131.5	136.4	130.0	129.5	130.5	135.4
டிசம்பர் ...	132.4	132.0	132.7	138.5	131.8	130.8	131.6	137.2

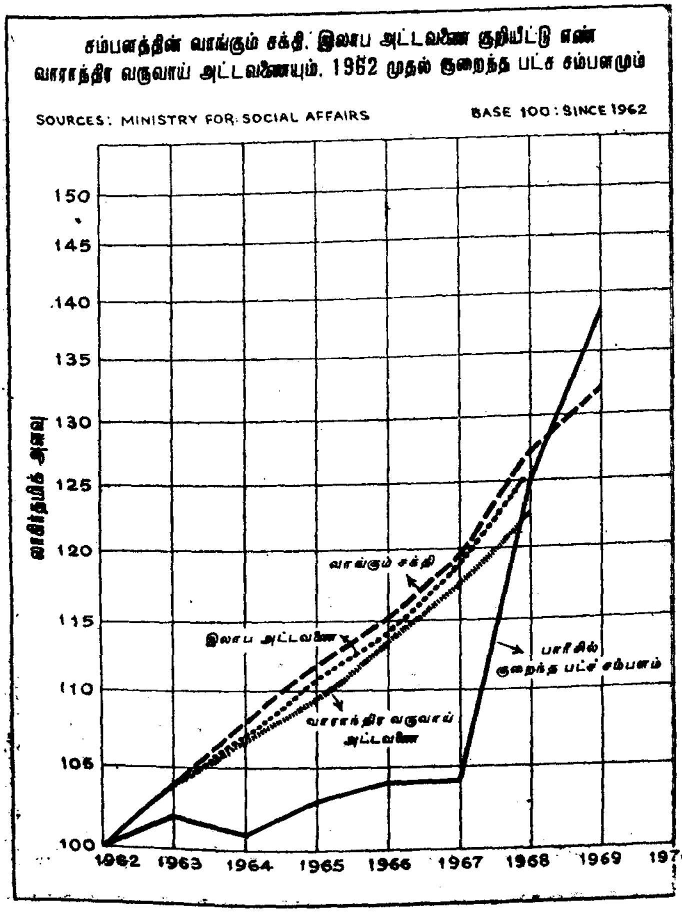
1962 ஜூன் ...	135.9	135.3	136.9	142.2	133.9	133.0	135.9	140.6
டிசம்பர் ...	138.8	138.1	140.1	145.9	139.8	136.0	138.6	143.6
1963 ஜூன் ...	141.1	140.4	142.5	148.1	138.4	137.4	140.8	145.3
டிசம்பர் ...	145.1	144.4	146.7	152.1	142.9	141.8	145.6	149.8
1964 ஜூன் ...	148.6	147.9	150.5	156.3	145.7	144.4	149.1	153.0
டிசம்பர் ...	152.2	151.5	153.9	159.7	149.0	147.8	152.6	156.0
1965 ஜூன் ...	157.2	156.3	158.9	166.1	152.9	151.4	157.5	161.2
டிசம்பர் ...	162.6	161.2	166.9	173.4	158.5	150.7	163.8	170.4
1966 மார்ச் ...	167.4	166.1	171.1	178.8	163.1	161.1	169.1	175.4
ஜூன் ...	168.7	167.4	172.2	180.5	164.0	161.8	170.6	176.8
செப்டம்பர் ...	169.8	168.4	173.8	181.6	166.1	163.7	173.6	179.1
டிசம்பர் ...	169.8	168.4	173.9	181.6	166.2	163.8	173.6	179.2
1967 மார்ச் ...	171.9	170.5	175.6	183.8	168.5	166.2	175.7	181.5
ஜூன் ...	173.2	171.6	177.7	185.5	168.8	166.4	176.2	181.9

குறிப்பு: (1) அந்த மாதக் கடைசியில் இருந்த விதம் நேரத்தின் அடிப்படையில் எண்கள்.
(2) 1959 முதல் உற்பத்தி செய்யும் தொழிற்சாலைகள் என்றால் அதில் எல்லாம் அடங்கியுள்ளது.
(3) 21 வயதிற்குக் கீழான ஆண்களும், 18 வயதிற்குக் கீழான பெண்களும்.

Source : Ministry of Labour.

பிரான்சு

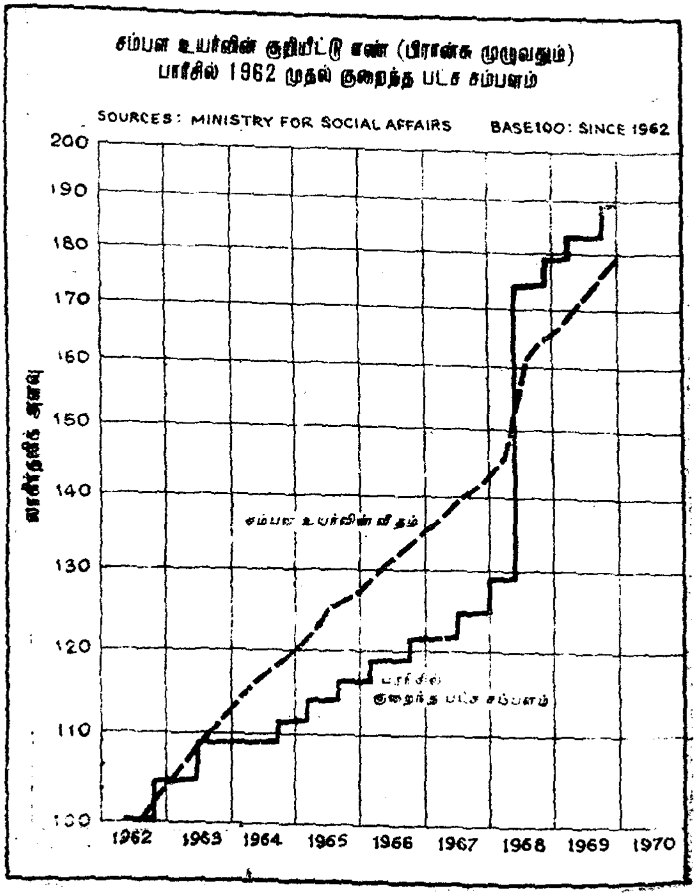
பிரான்சு நாட்டில் நிலவி வந்த கூலி வீதத்தை வரை படம் மூலமாகக் காட்டலாம். 1962 முதல் 1970 வரை நிலவியிருந்த சம்பள உயர்வின் வீதத்தை வரைபடம் காட்டுகிறது. சம்பள உயர்வு 1962லிருந்து படிப்படியாக உயர்ந்து வத்துள்ளது. குறைந்த பட்ச சம்பளம் 1968 வரை குறைவாக இருந்தது திடீரென்று



படம்—31

உயர்ந்து உள்ளது. 1970ல் குறைந்த பட்ச சம்பளம் உச்ச நிலையை அடைந்துள்ளது.

வரைபடம் சம்பளத்தின் வாங்கும் சக்தி, இலாப அட்டவணை குறியீட்டு எண். வாராந்திர வருவாய் அட்டவணை குறைந்த பட்ச சம்பளத்தைக் காட்டுகிறது. 1962 முதல் 1970 வரை இலாப அட்டவணையும் வாராந்திர வருவாய் அட்டவணையும் ஏறக் குறைய ஒரே



படம்—32

மாதிரியாக உள்ளது. அந்தக் காலத்தில் வாங்கும் சக்தி இலாப அட்டவணையை விட அதிகமாக இருந்தது. 1967 வரை குறைவாக இருந்த குறைந்த பட்ச சம்பளம் திடீரென்று உயருகிறது.

இந்தியா

1940—45ல் தொழிலாளர்களின் உண்மையான வருவாய் குறியீடு

வருஷம்	வருமானத்தின் குறியீடு	அகில இந்திய நுகர்வோர் விலை குறியீடு	உண்மையான வருமானத்தின் குறியீடு
1940	105.3	97	108.6
1941	111.0	107	103.7
1942	129.1	145	89 0
1943	179.6	268	67.0
1944	202.1	169	75.1
1945	211 5	269	74.9

J. S. Mathur - Indian Working Class Movement,-p. 40

பல தொழிற்சாலைகளில் நிலவும் சராசரி தினக் கூலியும் அதன் வரிசையும்

தொழிற் சாலை	1953		1963	
	ஒரு ஆள் ஒரு நாள் கூலி (ரு)	வரிசை	ஒரு ஆள் ஒரு நாள் கூலி (ரு)	வரிசை
இரும்பு எஃகு	8·58	1	9.76	4
சோப்பு	7·14	2	11.33	2
தையல் இயந்திரம்	6·35	3	12.70	1
எண்ணெய்	6·32	4	7.38	12
சர்க்கரை	6·31	5	5.37	18
தீப் பெட்டி	6·30	6	8.22	8
வர்ணம், வார்னீஷ்	5·97	7	9.01	7
இரசாயனம்	5·33	8	9-05	6
மின்விளக்கு	5·32	9	8.06	10
மின்விசிறி	5·29	10	9.93	3
கோதுமை மாவு	5·04	11	5.54	20
பருத்தி துணி நெய்தல்	4·97	12	7.25	14

சாராயம் காய்ச்சுதல்	4·90	13	4.60	22
துவிச் சக்கர வண்டி	4·34	14	8.21	9
அலுமினியம், பித்தளை, செம்பு	4·33	15	9.44	5
பொதுவான மின், பொறியியல்	4·78	16	8.01	11
காகிதம், காகித அட்டை	4·66	17	6.61	16
கம்பளத் துணி	4·62	18	5.78	19
பிஸ்கட் செய்தல்	4·33	19	6.73	15
சிமெண்ட்	4·26	20	7.26	13
சணல்	3·82	21	4.51	25
மாவுப் பொருள் (Starch)	3·77	22	6.34	17
மட்பாண்டத் தொழில்	3·69	23	4.23	27
பழம், காய்கறி	3·66	24	3.92	28
ஒட்டு மரம் (Plywood teachats)	8·54	25	4.24	26
எண்ணெய் விதை முதலான	3·36	26	4.53	24
பதனிடுதல்	2·88	27	4 86	21
கண்ணாடிப் பொருள்	2·58	28	4.54	23
அரிசி	2·25	29	2.54	29

இந்தியாவில் சில தொழிற்சாலைகளில் உள்ள இலாபம், பணக்கூலி, உண்மையான கூலியின் குறியீட்டு எண்கள்

1953—1951 Base year 1950 - 100

	1960	1951	1952	1953	1954	1955	சராசரி
சணல் :							
இலாபத்தின் குறியீடு	100	149	40	71	78	61	83
பணக்கூலியின் குறியீடு	100	102	113	114	116	124	112
உண்மையான கூலியின் குறியீடு	100	96	112	114	122	136	113
பருத்தி :							
இலாபத்தின் குறியீடு	100	154	74	108	112	150	116
பணக்கூலியின் குறியீடு	100	107	116	115	109	126	112
உண்மையான கூலியின் குறியீடு	100	103	112	106	104	130	108
சர்க்கரை :							
இலாபத்தின் குறியீடு	100	161	156	160	128	158	144
பணக்கூலியின் றியீடு	100	106	113	109	115	121	111
உண்மையான கூலியின் குறியீடு	100	101	111	105	119	140	113

காகிதம் :							
இலாபத்தின் குறியீடு	100	126	118	108	139	156	124
பணக்கூலியின் குறியீடு	100	109	114	111	101	117	109
உண்மையான கூலியின் குறியீடு	100	103	114	111	107	128	111
இரும்பு எஃகு :							
இலாபத்தின் குறியீடு	100	118	122	134	169	230	146
பணக்கூலியின் குறியீடு	100	129	131	131	140	146	130
உண்மையான கூலியின் குறியீடு	100	122	128	131	153	165	133
நிலக்கரி :							
இலாபத்தின் குறியீடு	100	85	105	70	77	96	89
பணக்கூலியின் குறியீடு	100	93	102	104	106	108	102
உண்மையான கூலியின் குறியீடு	100	91	104	110	136	141	113
சிமெண்ட் :							
இலாபத்தின் குறியீடு	100	126	88	81	103	123	104
பணக்கூலியின் குறியீடு	100	103	117	135	144	141	123
உண்மையான கூலியின் குறியீடு	100	89	115	130	149	154	125

பல்வேறு தொழிற்சாலைகளிலுள்ள பணக் கூலி, உண்மையான கூலி குறியீட்டு

Base year : 1950—100

தொழிற்சாலை	19 0	1951	1952	1953	1954	1955	சராசரி
விவசாயம் :							
பணக்கூலி குறியீட்டு	100	104	125	116	124	116	114
உண்மையான கூலி குறியீட்டு	100	99	122	110	120	11	112
நிலக்கரி சுரங்கம் :							
பணக்கூலி குறியீட்டு	100	93	102	104	106	108	102
உண்மையான கூலி குறியீட்டு	100	91	104	110	131	141	113
சர்க்கரை :							
பணக்கூலி குறியீட்டு	100	106	113	109	115	121	111
உண்மையான கூலி குறியீட்டு	100	101	111	105	119	140	113
புகையிலை:							
பணக்கூலி குறியீட்டு	100	92	93	99	113	119	103
உண்மையான கூலி குறியீட்டு	100	88	92	92	110	124	101
பருத்தி தொழிற்சாலை :							
பணக்கூலி குறியீட்டு	100	107	116	115	109	126	112
உண்மையான கூலி குறியீட்டு	100	103	112	105	104	130	109

சணல் தொழிற்சாலை :							
பணக்கூலி குறியீட்டு	100	102	113	114	116	124	112
உண்மையான கூலி குறியீட்டு	100	96	112	114	122	135	113
இரும்பு எஃகு :							
பணக்கூலி குறியீட்டு	100	129	131	131	140	146	130
உண்மையான கூலி குறியீட்டு	100	122	128	131	153	165	133
போக்குவரத்து சாதனங்கள் :							
பணக்கூலி குறியீட்டு	100	116	124	112	138	143	122
உண்மையான கூலி குறியீட்டு	100	110	121	106	139	153	122
மின் இயந்திரங்கள் :							
பணக்கூலி குறியீட்டு	100	105	110	110	107	110	107
உண்மையான கூலி குறியீட்டு	100	100	108	107	111	118	107
இயந்திரங்கள் :							
பணக்கூலி குறியீட்டு	100	102	105	109	116	114	108
உண்மையான கூலி குறியீட்டு	100	97	104	107	119	125	109
தீப்பெட்டி :							
பணக்கூலி குறியீட்டு	100	99	118	148	139	116	120
உண்மையான கூலி குறியீட்டு	100	96	117	141	138	125	120

இந்தியாவில் பல்வேறு தொழிற்சாலைகளிலுள்ள மொத்த வேலை வாய்ப்பு, வருடாந்திர சராசரி வருமானமும் வேலை வாய்ப்பு, பணக்கூலி, உண்மையான கூலியின் குறியீட்டு எண்ணும்

1950 – 1955 Base year 1950 - 100

தொழிற்சாலைகள்	1952					1953				
	மொத்த வேலை வாய்ப்பு	வருடாந்தர சராசரி வருமானம்	வேலை வாய்ப்பு குறியீட்டு எண்	பணக் கூலி குறியீட்டு எண்	உண்மையான கூலி குறியீட்டு எண்	மொத்த வேலை வாய்ப்பு	வருடாந்திர சராசரி வருமானம்	வேலை வாய்ப்பு குறியீட்டு எண்	பணக் கூலி குறியீட்டு எண்	உண்மையான கூலி குறியீட்டு எண்
உலோகப் பொருள் உற்பத்தி	47,143	1,001	92	131	128	41,468	953	80	121	115
இயந்திரங்கள் (மின் இயந்திரங்கள் தவிர)	76,655	1,017	86	105	104	70,970	1,042	79	109	107
மின்சார இயந்திரங்கள்	23,968	1,296	109	110	108	19,975	1,299	91	110	107
போக்குவரத்து, போக்குவரத்து சாதனங்கள்	71,826	1,252	92	124	121	70,413	1,058	90	112	107

இதர தொழிற்சாலைகள்	40,240	899	46	104	102	33,425	1,067	38	113	106
மின்சார, வாயு, சாலைகள்	16,429	1,323	94	109	107	11,208	1,337	105	112	108
நீர், வடிகுழாய் தொழில்கள்	3,475	945	114	106	103	4,162	835	136	94	90
பொழுது போக்கு வேலைகள்	4,174	969	113	105	101	3,433	920	93	98	89
தனிப்பட்ட வேலைகள்	19,602	322	1,984	61	60	20,186	329	2,043	63	58
எல்லாத் தொழிற்சாலைகளும்	21,68,884	951	98	114	112	20,95,637	957	94	115	109

இந்தியாவில் பல்வேறு தொழிற்சாலைகளிலுள்ள மொத்த வேலை வாய்ப்பு, வருடாந்திர சராசரி வருமானமும், வேலை வாய்ப்பு, பணக் கூலி, உண்மையான கூலியின் குறியீட்டு எண்ணும்

1950—1955 Base year 1950—100

தொழிற்சாலைகள்	1952					1953				
	மொத்த வேலை வாய்ப்பு	வருடாந்திர சராசரி வருமானம்	வேலை வாய்ப்பு குறியீட்டு எண்	பணக் கூலி குறியீட்டு எண்	உண்மையான கூலி குறியீட்டு எண்	மொத்த வேலை வாய்ப்பு	வருடாந்திர சராசரி வருமானம்	வேலை வாய்ப்பு குறியீட்டு எண்	பணக் கூலி குறியீட்டு எண்	உண்மையான கூலி குறியீட்டு எண்
விவசாயம்	75,167	184	102	125	122	77,816	169	106	116	110
உணவு (மதுபானம் தவிர)	2,89,827	521	92	116	113	2,79,548	533	89	116	113
மதுபானம்	5,532	876	100	99	98	5,178	915	93	104	102
புகையிலை	97,336	382	123	93	92	94,438	419	119	99	92
துணி	10,07,599	1,121	101	116	112	9,80,659	1,114	99	114	107
பாத அணி	7,595	1,055	98	122	120	6,683	1,056	86	112	107

மரம்	20,655	652	117	109	107	16,519	717	94	121	115
மரச் சாமான்கள்	5,237	811	86	116	113	3,248	869	53	125	117
காகிதம், காகிதப் பொருள்கள்	22,046	1,021	130	112	111	21,362	1,005	126	110	109
அச்சு அது சம்பந்தப்பட்ட தொழிற்சாலைகள்	58,515	1,103	94	119	116	59,040	1,102	95	119	111
தோல், தோல் பொருள்கள்	11,545	710	87	107	104	12,610	880	95	142	131
ரப்பர், ரப்பர் பொருள்கள்	19,741	1,348	112	116	114	18,200	1,437	104	124	122
இரசாயனம், இரசாயனப் பொருள்கள்	64,538	970	109	117	114	67,473	1,038	114	127	121
பெட்ரோலியம்	9,012	1,159	96	106	104	16,191	1,369	172	211	199
உலோகம் அல்லாத சுரங்கப் பொருள்கள்	89,253	695	92	101	110	77,639	779	80	110	106
அடிப்படை உலோகத் தொழிற்சாலை	81,774	1,540	87	127	124	76,791	1,573	82	128	128

இந்தியாவில் பல மாநிலங்களிலிருந்த வேலைவாய்ப்பு, பணக்கூலி
உண்மையான கூலியின் குறியீட்டு எண் : 1939—50

Base year 1939—100

	1939	1940	1941	1942	1943	1944	1945	1946	1947	1948	1949	1950
அஸ்ஸாம் ;												
வேலைவாய்ப்பு	100	101	106	107	105	104	110	115	107	144	117	119
பணக்கூலி	100	101	103	114	125	142	153	166	216	261	285	314
உண்மையான கூலி	100	87	83	84	85	88	88	96	110	110	112	122
வங்காளம் ;												
வேலைவாய்ப்பு	100	102	112	116	120	122	129	119	123	123	126	199
பணக்கூலி	100	112	112	138	154	165	166	207	247	305	324	355
உண்மையான கூலி	100	114	105	104	57	64	71	80	86	97	106	109
பீஹார் ;												
வேலைவாய்ப்பு	100	111	121	130	132	140	155	161	156	153	150	171

உண்மையான கூலி	100	105	87	70	41	61	60	61	76	69	70	14
பணக்கூலி	100	99	103	113	131	151	165	189	279	297	310	351
பம்பாய் :												
வேலைவாய்ப்பு	100	105	132	141	158	164	166	153	155	160	181	171
பணக்கூலி	100	104	110	125	205	228	219	220	[illegible]	309	324	305
உண்மையான கூலி	100	101	97	86	90	96	91	88	98	104	107	99
தமிழ்நாடு :												
வேலைவாய்ப்பு	100	105	[illegible]	134	143	141	150	136	158	61	195	241
பணக்கூலி	100	105	111	128	166	221	206	263	317	368	395	349
உண்மையான கூலி	100	100	97	94	90	106	91	107	114	111	116	100
மத்திய பிரதேசம் :												
வேலைவாய்ப்பு	100	115	117	113	126	131	132	127	128	137	128	167
பணக்கூலி	100	101	128	150	99	170	196	194	272	306	365	397
உண்மையான கூலி	100	95	109	92	35	63	77	70	89	85	96	101
ஒரிசா :												
வேலைவாய்ப்பு	100	118	134	148	141	[illegible]	151	147	229	257	274	250
பணக்கூலி	100	97	107	107	143	189	227	245	266	368	339	379
உண்மையான கூலி	100	94	87	64	52	62	86	89	87	94	81	88

இந்தியாவில் பல மாநிலங்களிலிருந்த வேலை வாய்ப்பு, பணக்கூலி
உண்மையான கூலியின் குறியீட்டு எண் : 1939—50

(தொடர்ச்சி) Base year 1939—100

	1939	1940	1941	1942	1943	1944	1945	1946	1947	1948	1949	1950
பஞ்சாப் :												
வேலை வாய்ப்பு	100	111	150	179	217	228	244	150	49	64	72	98
பணக்கூலி	100	99	124	141	158	178	193	214	284	255	337	285
உண்மையான கூலி	100	98	114	88	56	67	67	68	62	57	78	66
உத்திரப்பிரதேசம் :												
வேலைவாய்ப்பு	100	117	147	152	174	178	185	140	168	160	158	165
பணக்கூலி	100	134	131	167	237	256	258	177	2[illegible]9	429	492	450
உண்மையான கூலி	100	127	112	98	82	86	88	89	81	96	108	109
அகில இந்தியா :												
வேலை வாய்ப்பு	100	107	123	130	140	144	151	137	140	142	151	156
பணக்கூலி	100	108	113	133	172	196	201	218	269	322	352	352
உண்மையான கூலி	100	106	100	92	70	78	80	82	91	96	102	100

தமிழ்நாடு

வருடாந்திர தொழிற்சாலை சர்வே முடிவுகள்

(எல்லாத் தொழிற்சாலைகளும் — சென்ஸஸ், மாதிரி)

	1962			1963			1964			1965		
	சென்ஸஸ்	மாதிரி	மொத்தம்	சென்சஸ்	மாதிரி	மொத்தம்	சென்ஸஸ்	மாதிரி	மொத்தம்	சென்ஸஸ்	மாதிரி	மொத்தம்
தொழிற்சாலைகள் எண்ணிக்கை	879	3,428	4,307	929	3,595	4,524	1,071	3,636	4,707	1,188	3,864	5,052
உற்பத்தி செய்யக் கூடிய மூலதனம் (ரூபாய் இலட்சத்தில)	22,743	2,687	25,514	37,654	2,944	40,598	42,071	3,695	45,766	52,042	3,684	55,726
வேலை செய்யும் தொழிலாளர் எண்ணிக்கை	2,26,74	52,747	2,79,490	280,598	56,760	3,37,358	2,93,067	61,401	3 54,468	2,95,548	59,843	355,391
தொழிலாளர்களுக்கு கொடுக்கும் கூலி (ரூபாய் இலட்சத்தில்)	3,470	437	3,907	4,532	451	4,983	5,064	537	5,601	5,422	570	5,992

[illegible] தொழிலாளர்கள் எண்ணிக்கை	2,50,750	61,476	3,12,186	3,15,19[illegible]	5,806	3,81,003	33,8[illegible]81	74,121	4,13,002	349,691	73,704	423,3[illegible]5
மொத்தக் கூலி சம்பளம் (ரூபாய் இலட்சத்தில்)	4,394	561	561	5,8[illegible]8	587	6,405	6,689	730	7,419	8,245	804	9,049
உள்ளீடு (ரூபாய் இலட்சத்தில்)	21,934	7,208	7,208	26,340	6,9[illegible]1	33,331	31,653	10,227	41.880	37,3[illegible]3	9,820	47,143
வெளியீடு (ரூபாய் இலட்சத்தில்)	33 0[illegible]	8,981	8,98[illegible]	39,975	8,6[illegible]5	48,590	47,135	12,276	58,411	54,905	[illegible]1,90[illegible]	66,[illegible]07
உற்பத்தியினால் சேர்க்கப்பட்ட மதிப்பு (ரூபாய் இலட்சத்தில்)	9,6[illegible]	1,776	1,77[illegible]	11,905	1,675	13,39[illegible]	13,397	[illegible],049	15,416	15,069	2,077	17,146

தமிழ்நாடு

வருடாந்திரத் தொழிற்சாலை சர்வே முடிவுகள் (தொடர்ச்சி)

	1966			1967*			1968*			1969*		
	சென்ஸஸ்	மாதிரி	மொத்தம்	சென்ஸஸ்	மாதிரி	மொத்தம்	சென்ஸஸ்	மாதிரி	மொத்தம்	சென்ஸஸ்	மாதிரி	மொத்தம்
தொழிற்சாலைகள் எண்ணிக்கை	1,110	4,121	5,23	1,05	4,471	4.5?5	1,23	4,514	5,745	1,283	4,407	5,690
உற்பத்தி செய்யக்கூடிய மூலதனம் ரூபாய் (இலட்சத்தில)	67,301	4,722	72,023	73,923	4,724	78,647	79,828	4,662	84,490	89,505	4,983	94,488
வேலை செய்யும் தொழிலாளர் எண்ணிக்கை	306,157	71,407	3,77,564	3,10,632	68,562	3,79,19	3,13,379	78,074	3,91,453	3,34,960	80,361	415,321
தொழிலாளர்களுக்குக் கொடுக்கும் கூலி (ரூபாய் இலட்சத்தில்)	6,035	726	6,761	6,602	754	7,356	7,044	888	7,932	7,814	947	8,761

எல்லாத் தொழிலாளர்கள் எண்ணிக்கை	3,68,356	88,182	456,538	376,491	86,688	4,63,179	378,159	98,886	4,77,045	4,14,236	98,440	512,676
மொத்தக் கூலி, சம்பளம் (ரூபாய் இலட்சத்தில்)	8,761	1,025	9,786	10,651	1,155	11,816	10,484	1,354	11,838	11,413	1,420	12,833
உள்ளீடு (ரூபாய் இலட்சத்தில்)	44,365	16,664	61,029	50,622	14,708	65,330	54,672	14,809	69,481	63,350	6,678	80,028
வெளியீடு (ரூபாய் இலட்சத்தில்)	62,766	19,917	82,683	72,281	17,329	89,6 0	77,969	17,839	95,808	87,152	21,772	108,924
உற்பத்தியினால் சேர்க்கப்பட்ட மதிப்பு (ரூபாய் இலட்சத்தில்)	14.759	3,254	18,013	17,431	2,391	19,822	18.183	2.698	20.881	21,431	2 682	24,113

*Provisional

Source : Director of Statistics, Madras-6.

ஜப்பான்

இரண்டாம் உலக யுத்தத்திற்குப் பிறகு பண வீக்கத்தினால் உண்மையான கூலி 30 சதவீதம் குறைந்து விட்டது. 1952-ம் ஆண்டிலிருந்து கூலி படிப்படியாக உயர்ந்துள்ளது. 1969-ம் ஆண்டில் ஒரு மனிதனின் மாத சராசரி வருவாய் 76,000 யென். தொழிற்சாலையில் வேலை செய்பவர்கள் வயது இவைகளைப் பொறுத்துக் கூலி மாறுபட்டது. பெண்களைவிட ஆண்கள் அதிகமான வருமானம் பெற்ற போதிலும் ஆண்களுக்கும் பெண்களுக்கும் எந்தவிதமான வித்தியாசமுமில்லை. சமீப காலத்தில் ஆரம்ப ஊதியம் உயர்த்தப் பட்டுள்ளது. ஸ்தாபனத்தின் அளவு பெரிதாக இருக்கும் பொழுது தொழிலாளர்களின் வருமானமும் அதிகமாக இருந்தது. ஆனால், பெரிய ஸ்தாபனங்களுக்கும் சிறிய ஸ்தாபனங்களுக்கும் உள்ள கூலி வித்தியாசம் குறைந்து வருகின்றது.

உற்பத்தியில் கூலியும் கூலி குறியீட்டு எண்ணும்

	1960	1962	1963	1964	1965	1966	1967	1968	1969
கூலி யென் (2)	22630	27256	30204	33089	36106	40510	45568	52699	61755
கூலி குறியீடு (1965=100)									
பெயரளவு	61.8	75.4	83.2	92.0	100.0	111.6	126.3	145.1	168.9
உண்மையான	83.5	90.6	93.0	99.0	100.0	106.2	115.6	126.1	139.5

குறிப்பு 1. 30 வயதிற்கு மேலான தொழிலாளர்கள் வேலை செய்யும் ஸ்தாபனம்.

2. மாதாந்திர சராசரி.

Source : Ministry of Labour, Japan.

ஒவ்வொரு தொழிற்சாலையிலும் நிலவுங் கூலி

1000 யென்

வருஷம்	மொத்தம்	சுரங்கம்	கட்டு வேலை	உற்பத்தி	மொத்த சில்லறை வாணிபம்	நிதி காப்புறுதி	போக்கு வரத்து செய்தித் தொடர்பு		மின் சக்தி வாயு, தண்ணீர்
				ஆண்கள்					
1955	21.3	19.6	15.5	20.9	22.1	31.2		23.0	
1960	29.0	27.4	22.5	28.5	29.4	41.1	30.3		37.6
1965	46.6	43.9	42.8	44.3	45.9	68.1	50.2		22.6
1968	65.2	53.3	57.4	64.8	64.4	72.9	67.8		85,1
1969	75.9	69.3	66.8	75.5	76.1	106.7	76.9		96.5

பெண்கள்

1955	6.5	8.4	7.3	8.2	10.2	14.9		13.7	
1960	12.4	11.6	10.4	11.0	13.0	19.5	16.9		21.8
1965	22.3	18.2	19.4	19.8	22.9	32.4	30.3		36.3
1968	31.6	25.3	25.3	28.5	33.2	42.8	42.0		48.3
1969	36.8	30.8	29.6	33.9	38.7	48.1	48.3		54.2

1. 30 மேலான தொழிலாளர்கள் வேலை செய்யும் ஸ்தாபனம்.

Source: Ministry of Labour, Japan.

ரஷ்யா

1971-ம் ஆண்டு ரஷ்யாவில் பொருளாதாரத் துறையில் அதிக முன்னேற்றம் ஏற்பட்டுள்ளது. ரஷ்யாவில் சராசரி மாத வருமானம் 126 ரூபிள்கள், 1971-ம் ஆண்டு கூலிவீதம் 3 3 சதவீதம் உயர்ந்துள்ளது. ஒவ்வொரு தொழிலாளிக்கும் அரசாங்கம் மாதா மாதம் 44 ரூபிள்கள் கொடுக்கின்றனர். இந்தப் பணம் கல்வி, மருத்துவ வசதி, சமூகப் பாதுகாப்பு, ஓய்வு நாட்களில் ஆரோக்கிய ஸ்தலங்களுக்குச் செல்லுதல், குழந்தைகள் முன்னேற்றம் போன்ற காரியங்களுக்காகச் செலவிடப்படுகிறது. 1971-ம் ஆண்டு சேமிப்புப் பணம் 6,600 மில்லியன் ரூபிள்கள் உள்ளன. இந்தப் பணத்தைக் கொண்டு அரசாங்கம் நுகர்வுப் பொருள்களின் உற்பத்தியை அதிகரிக்கிறது.

ரஷ்யாவில் தொழிலாளர்கள் திறன் படிப்படியாக 'வளர்ந்துள்ளது. 1961–65-ல் தொழிலாளர் உற்பத்தித் திறன் 29 சதவீதம் உயர்ந்தது. 1966-67-ல் 37 சதவீதம் அதிகரித்துள்ளது. 1961-65-ல் தொழிலாளர் உற்பத்தித் திறனால் தொழிற்சாலை உற்பத்தி 73 சதவீதம் உயர்ந்தது. 1966-67-ல் 73 சதவீதம் உயர்ந்துள்ளது. தொழிலாளர்கள் உற்பத்தித் திறனுக்குத் தகுந்தாற்போல ஊக்கமளிப்பும் கொடுக்கப் படுகிறது. சம உடைமைக் கொள்கையைப் பின்பற்றும் பொழுது தொழிலாளர்களுக்கு ஊக்கமளித்து அவர்கள் நலனைப் பாதுகாக்கும் பொழுதுதான் அவர்கள் ஒன்றுபட்டு முன்னேற்றத்திற்காகச் செயல்படுவார்கள்.

உலகத்திலேயே அதிகமான வேலை வாய்ப்பினை ரஷ்யா அடைந்துள்ளது. அங்கு 91 சதவீத மக்கள் வேலை செய்கின்றனர். ரஷ்ய பெடரேஷன் (Russian Federation) என்ற சங்கத்தை ஆரம்பித்து தொழிலாளர்கள் பற்றிய எல்லாத் தகவல்களையும் சேகரிக்கின்றனர். ஒரு வேலையை விட்டு மற்றொரு வேலைக்குச் செல்ல விரும்புகிறவர்களுக்கு உதவுகின்றனர். இந்தப் பெடரேஷனில் 1971-ம் ஆண்டு 2,40,000 பேர் மனு செய்தனர். அவர்களில் 1,68,000 பேர் உதவி பெற்றனர். தொழிலாளர்களுடைய கல்வி அறிவும் நாளுக்கு நாள் அதிகரித்து வருகிறது. 1100 தொழிலாளர்களில் 550க்கு மேலானவர்கள் கிட்டத்தட்ட பள்ளி இறுதி வகுப்பு வரை படித்திருக்கின்றனர். தொழிலாளியின் நலன் தொழிற்சாலையின் நலனைப் பொறுத்துள்ளது.

மேற்கோள் நூற்பட்டியல்

BIBLIOGRAPHY

Adam Smith, Wealth of Nations

Ahmed Mukthar, Trade Unionism and Labour disputes in India

Allen, R. G. D., Mecro Economic Theory

Antony D. Smith, The Labour Market and Inflation

Arthur Young, Eastern Tour

Bergstorm, A. R., The construction and use of Economic Models

Berkley, Trade Union Wage Policy

Beveridge, Full Employment in a Free Society

Caradog Jones D., Full Employment and State Control

Chakravarthy, P. Dr., India Centrol Wage Boards Analysis

Cole, G. D. H., The Payment of wages

Cunnilon, J., Labour organisation

Das, R. K, Labour Mvoement in India

Dillard, D., Economics of J. M. Keynes

Douglas, P. H., Theory of wages

Eastey, Business Cycles

Edmund Dane, Wages and Labour costs

Edward West, Price of corn and Wages of Labour

Elliot Jaques, Equitable Payment

Eveline, M. Burns, Productivity and Theory of wages

Frank Tillyard, The Worker and the State

Fonseca, A. J, S. J., Wage Determination and Organised Labour in India
Gardner Ackley, Mecro Economic Theory
Geoffrey Stuttard, An ABC of Industrial Relations
Ghose S., A Wage policy for Economic Development
Giri, V. V., Labour Problems in Indian Industry
Guillebaud, C. W., The Works Council
Gupta, R. D., Wage Flexibility and Full Employment
Guthind, E. A., Creative Demobilisation Principles and National Planning
Hansen, A. Guide to Keynes
Hansen, Monetary Theory and Fiscal Policy
Harris, The New Economics
Hammond, J. L. & Barbara Hammond, The Town Labourer
Hayward W. R. & Johnson, W., The Evolution of Labour
Hazlitt, Failure of New Economics
Henry George, Progress and Poverty
Henry George, Social Problems
Henry A. Wallace, Sixty Million Jobs
Higgs, Physiocrats
Janet Harvey Kelman, Labour in India
Joan Robinson, An Essay on Mersian Economics
Joan Robinson, Merse Keynes Collected Economic Papers
Keynes, General Theory
Kuczynski Dr., A Short History of Labour conditions in Great Britain and the Empire
Kurihara, K., The Keynesian Theory of Economic Development
Lerner, A. P., Economics of Employment
Lindsay, A. D., Karl Marx's Capital
Lokanathan, P. S., Industrial Welfare in India

Mc Dongall and Dusenburg, Macro Economics
Marcet, Conversations on Political Economy
Marshall, Principles
Mathur, J S., Indian Working Class Movement
Marx, Capital
Maurice Dobb, Wages
Maurice Dobb, Soviet Economic Development since 1917
Menon, K. V. S., Foundations of Wage Policy
Nabagopal Das, Unemployment, Full Employment and India
Nitkin, P., Fundamentals of Political Economy
Noora Milnes, The Economics of Wages and Labour
Oskar Large, Problems of Political Economy of Socialism
Panandikar, Industrial Labour in India
Palekar, S. A..Problems of Wage Policy for Economic Development
Pattern, The Theory of Dynamic Economics
Paul Sultan, Labour Economics
Pethick Lawrence F. W., Unemployment
Pigon, A. C., Essays in Economics
Pigon, A. C., Theory of Employment
R. W., The Builders History
Radhakamal Mukherjee, The Indian Working Class
Raman Rao, A. V., Industrial and Social Services in a Developing Economy
Richard. Principles of Political Economy and Taxation
Richard Giffin, Political Economy
Robertson, D. J., The Economics of Wages
Rothschild, K. W., The Theory of Wages
Rowe, J. W. F., Wages in Practice and Theory
Sarma, N. A., Social Security

Shiva Chandra Jha, Indian Trade Union Movement
Singh, V. B., Industrial Labour in India
Sir William Beveridge, Pillars of Security
Stonier and Hague, A Text Book of Economic Theory
Subramanian, K. N., Labour Management Relations in India
Taussig, Principles of Economics
Tinbergen J., An Econometric Approach to Business Cycle Problems
Torrens, Essay on the Corn Trade
Walton Hamilton & Stacy May, The Control of Wages
Woods Hutchinson, The Survey
Woalton, B., The Social Foundations of Wage Policy
Webb, History of Trade Unionism

Journals and Newspaper :

Director of Employment and Training, Madras 5
Eastern Economist, Annual Number, 1965
Fisher A. G. B. on Full Employment and Income Inequality in the Economic Journal
Inter-American Conference on Social Security, Sept. 42
International Labour Organisation—Report on Minimum Wage Fixing Machinery
Industrial Relations Hand Book
Indian Labour Year Book, 1962
Ministry of Labour Gazette, London
Ministry of Labour, Japan
Ministry for Social Affairs, France
Pigou—Real and Money wage rates in relation to Unemployment—Economic Journal Sept. 1937

Report of the Ministry of Labour for the year 1923, 1924 & 1931

Statistical Journal, May, 1913

UNO—National and International Measures for Full Employment

US Bureau of Labour Statistics Bulletin

The Hindu.

கலைச் சொற்கள்

A

Absolute — முழுமையான

Abundant — மிகையான

Actual Wage — உண்மையான கூலி

Administrative Price — நிர்வாக விலை

Advocate — வழக்குரைஞர்

Aggregate Demand — மொத்தத் தேவை

Aggregate Wage — மொத்தக் கூலி

All India Trade Union Congress — அகில இந்திய தொழிற்சங்க காங்கிரஸ்

All India Trade Union Federation — அகில இந்திய தொழிற்சங்க ஸ்தாபனம்

Allies — நேச நாடுகள்

All India Bank Employees Association — அகில இந்திய வங்கித் தொழிலாளர் சங்கம்

All India Mine Workers Federatian — அகில இந்திய சுரங்கத் தொழிலாளர் அமைப்பு

All India Port and dock workers Federation — அகில இந்திய துறைமுகம் கப்பல் செப்பனிடும் தொழிலாளர் அமைப்பு

Anti Cyclical — எதிர் சுழல்

Anti Cyclical Course — எதிர் சுழல் முறை

Appellate Co-ordinating Board — இணைப்பு வாரியம்

Arbitration — மத்தியஸ்தம்

Australia Social Assistance Co-ordination — ஆஸ்திரேலியா சமுதாய நலப்பணி இணைப்பு

B

Balance of Trade — வாணிபக் கொடுப்பல் நிலை

Balanced Wage Structure — சமமான கூலி அமைப்பு

Bivarate Correlation Coefficient — இரு மாறி ஒட்டுறவுக் கெழு

Bombay Industrial Dispute Act — பம்பாய் தொழில் தகாராறு சட்டம்

Bombay Industrial Relations Act — பம்பாய் தொழிற்சாலைத் தொடர்பு சட்டம்

Bonus based on Standard Time — வரையறை செய்த வேலை நேரத்தின் அடிப்படையில் ஊக்கமளிப்பு

Bourgeoisie — சிறு முதலாளி

C

Capitalism — முதலாளித்துவம்

Capitalist Market — முதலாளித்துவ சந்தை

Capitalists — முதலாளிகள்

Capital Formation — மூலதனத் திரட்சி

Capital Intensive — மூலதனம் செறிந்த

Casting Vote — அறுதி வாக்கு

Casual Worker — தற்காலிகத் தொழிலாளி

Central Trade Union Organisation — மத்திய தொழிற் சங்க அமைப்பு

Chamber of Commerce — வர்த்தகக் குழு

Childrens Allowance — குழந்தைகள் படி

Circulating Capital — சுழல் மூலதனம்

Classical Economist — தொன்மைப் பொருளியல் வாதிகள்

Classical Theories — தொன்மைக் கோட்பாடுகள்

Closed Eocnomy — புறத் தொடர்பிலாப் பொருளாதாரம்

Closed System — புறத் தொடர்பிலாத
Collective Wage Negotiation — கூட்டுக் கூலி கலந்துரையாடல்
Commodity Substitution — பொருள் பதிலீடு
Competition — போட்டி
Compensation — நஷ்ட ஈடு
Complementary Resources — துணை வளப் பொருள்கள்
Compulsive Elements — கட்டாய உணர்வுகள்
Communist Manifesto — கம்யூனிச அறிக்கை
Conciliation — சமரசம்
Constant — மாறிலி
Constrained Expenditure — கட்டுப்படுத்தப்பட்ட செலவு
Corporate Saving — நிறுவனச் சேமிப்பு
Correlation — ஒட்டுறவு
Cost Inflation — செலவு பணவீக்கம்
Cost of Living Index — வாழ்க்கைச் செலவு குறியீட்டு எண்
Craft Guilds — தொழிற் குழுக்கள்
Crop Insurance — பயிர் காப்புறுதி
Cumulative Inflation — செருகும் பணவீக்கம்
Cyclical — சுழல்

D

Danger Money — அபாய பணம்
Dearness Allowance — பஞ்சப்படி
Debentures — கடன் பத்திரங்கள்
Decennial Trade Cycle — பத்தாண்டு வணிகச் சுழல்
Deficit Finance — பற்றுக் குறை நிதி
Deflation — பண வாட்டம்
Degree of Monopoly — சர்வாதினத்தின் அளவு
Demand Inflation — தேவை பண வீக்கம்
Demand Price — தேவை விலை
Denominator — வகுக்கும் எண்

Dependent Variable — சார்புள்ள மாறி
Depreciation — தேய்மானத்தைப் புதுப்பித்தல்
Derived Demand — பிறப்பிக்கப் பெற்ற தேவை
Devaluation — நாணய மதிப்பு குறைவு
Differenciate — வேறுபடுத்துதல்
Differential Equation — வேறுபாட்டுச் சமன்பாடு
Dirty Money — தரக் குறைவான பணம்
Direct Taxation — நேர்முக வரி
Discount — கழிவுத் தொகை
Discriminating Monopsony — வேறுபாடு காட்டும் வாங்கல் முற்றுரிமை
Discriminating Expenditure — வேறுபடுத்தும் செலவு
Disutility — பயன்மையின்மை
Doctor — மருத்துவர்
Dynamic World — இயக்க உலகம்

E

Earning Drift — வருமான அலைவு
Economy of Low Wages — குறைந்த கூலியின் பொருளாதாரம்
Effective Demand — உறுதித் தேவை
Egalitarian Justice — சமன் நீதி
Elastic Demand — நெகிழ்ச்சி மிக்க தேவை
Elasticity of Substitution — பதிலீட்டு நெகிழ்ச்சி
Employment — வேலை வாய்ப்பு
Employment Exchange — வேலை வாய்ப்பு அலுவலகம்
Employees Provident Fund Act — தொழிலாளர் வைப்பு நிதி சட்டம்
Enclosure Movement — வேலியடைப்பு இயக்கம்
Engineer — பொறியியலாளர்
Entrepreneur — தொழில் முனைவோர்
Equilibrium — சமநிலை

Equity Employment	—	சமநிலை வேலை வாய்ப்பு
Excess Demand	—	மிகுதித் தேவை
External Margin	—	புற இறுதிநிலை

F

Factories Act	—	தொழிற்சாலைகள் சட்டம்
Factory Commission	—	தொழிற்சாலை கமிஷன்
Fair Wage	—	நியாயக் கூலி
Favourable Balance of Trade	—	சாதக வாணிபக் கொடுப்பல் நிலை
Federal	—	கூட்டாட்சி
Feudal Restrictions	—	நிலமானிய முறைக் கட்டுப்பாடுகள்
Firm	—	நிறுவனம்
Fixed Capital	—	நிலை முதல்
Fixed Cost	—	மாறாச் செலவு
Flexible Exchange	—	மாறும் பரிவர்த்தனை
Forced Saving	—	கட்டாய சேமிப்பு
Fringe Benefits	—	ஓர நன்மைகள்
Frictional Unemployment	—	தொழில் மாற்ற வேலையின்மை
Full Employment	—	முழு வேலை வாய்ப்பு

G

Geneological Circle	—	பிறப்பணு வட்டம்
Go Slow	—	மெதுவாகச் செய்தல்

H

Health Service	—	உடல் நலப் பணி
High time Rate	—	அதிக நேர வீதம்
History of Trade Unionism	—	தொழிற் சங்கங்களின் வரலாறு

Homogeneous — ஓரியலான
House of Commons — மக்கள் சபை

I

Identity — முற்று ஒருமை
Imperfect Competition — நிறைகுறை போட்டி
Inelastic Demand — நெகிழ்ச்சியற்ற தேவை
Incentive — தூண்டுதல்
Incidence of Wage Increase — கூலி உயர்வின் சுமை
Independent Member — சுயேச்சை உறுப்பினர்
Independent Variable — தன்னியக்கமுள்ள மாறி
Index of Relative Attractiveness — தராதரக் கவர்ச்சியின் குறியீட்டு எண்
Indiscriminate expenditure — மனம் போனபடி செய்யும் செலவு
India Trade Disputes Act — இந்தியத் தொழில் தகராறு சட்டம்
Indian Federation of Labour — இந்தியத் தொழில் ஸ்தாபனம்
Indian National Trade Union Congress — இந்தியத் தேசியத் தொழிற் சங்கக் காங்கிரஸ்
India Mines Act — இந்தியச் சுரங்கச் சட்டம்
Industrial Truce Resolution — தொழிற்சாலை இடைக்கால அமைதித் தீர்மானம்
Industrial Disputes Tribunal — தொழில் தகராறு நிறுவனம்
Industrial Revolution — தொழிற் புரட்சி
Industrialisation Policies — தொழில்மயக் கொள்கை
Industrial Democracy — தொழிற்சாலை ஜனநாயகம்
Inflation Barrier — பணவீக்கத் தடை
Inflation — பணவீக்கம்
Infinitely Elastic — எண்ணிலா நெகிழ்ச்சி
Input — உள்ளீடு
Insurance — காப்புறுதி
Intensity of Work — வேலையின் தீவிரம்

Internal Margin — உள் இறுதிநிலை
Inventions — கண்டுபிடிப்புகள்
Involuntary — தன்னிச்சையற்ற (விரும்பா)
Involuntary Unemployment — விரும்பா வேலையின்மை
Iron Law of Wages — கூலி இரும்பு விதி

J

Job Rate — வேலை விதம்
Joint Industrial Council — இணைப்புத் தொழில் குழு

K

Kinked Demand Curve — முறிந்த தேவைக் கோடு

L

Labour Movement — தொழிலாளர் இயக்கம்
Labour Intensive — உழைப்பு செறிந்த
Labour Saving — உழைப்பு சேமிப்பு
Laissez Faire — தலையிடாக் கொள்கை
Leftists — இடதுசாரி
Linear Formula — நேர்கோட்டு சூத்திரம்
Linear Function — நேர்கோட்டு சார்பு
Living Wage — வாழ்க்கைக் கூலி
Long Run — நீண்ட காலம்

M

Machine Rate — இயந்திர விதம்
Marginalists — இறுதி நிலையாளர்கள்
Marginal Net Product — இறுதிநிலை நிகர உற்பத்தி
Marginal Prime Cost — இறுதிநிலை முதற்செலவு
Marginal Physical Product — இறுதிநிலைப் பொருள் உற்பத்தி

Marginal Revenue Product — இறுதிநிலை வருவாய்ப் பொருள்

Marginal Value Product — இறுதிநிலை மதிப்புப் பொருள்

Marginal Wages Cost — இறுதிநிலை கூலிச் செலவு

Market Wage — சந்தைக் கூலி

Maternity Allowance — பேறு காலப் படி

Mature — வளர்ந்த (பக்குவம் அடைந்த)

Mean — சராசரி

Mean Dispersion — சராசரி பரவுவகை

Mercantilism — வணிக இயல் வாதம்

Merit Rating Plan — தகுதி வீதத் திட்டம்

Merit Money — தகுதிப் பணம்

Mineral Processing — கனிவளப் முறைப்படுத்துதல்

Minimum Rate — குறைந்த வீதம்

Minimum Wages Act — குறைந்த கூலிச் சட்டம்

Minimum Wage — குறைந்த கூலி

Modern Sector — நவீனத் துறை

Monetary Policy — பணவாக்கக் கைக்கோள்

Money Illusion — பணமாயை

Monopoly — சர்வாதீனம்

Monopsonist — வாங்கல் முற்றுரிமையாளர்

Multiple Correlation Co-efficient — பலதரத் தொடர்புக் கெழு

Multi Collinearity — பலவிதமான அமைப்பு

Multiple Regression Equation — பல்வகை மாறிகளின் தொடர்பு சமன்பாடு

N

National Bargaining — தேசிய பேரம்

National Federation of Indian Railwaymen — இந்திய ரயில்வே தொழிலாளர்களின் தேசிய அமைப்பு

National Federation of Post and Telegraph Workers — தேசிய தபால் தந்தி தொழிலாளர் அமைப்பு

National Pension Board	—	தேசிய ஓய்வு கால ஊதிய வாரியம்
National Trade Union Federation	—	தேசிய தொழிற் சங்கக் கழகம்
Natural Wage	—	இயற்கைக் கூலி
Negatively Inclined	—	எதிர்கணியமாகச் சார்ந்திருத்தல்
Negative	—	எதிர்கணியம்
Negotiated Wage	—	உடன்பாடு பெற்ற கூலி
Neo-Classical Economist	—	புதுமை தொன்மைப் பொருளியலார்
Neutral	—	நடு நிலைமை
Normal Law of Demand	—	தேவையின் இயல்பான விதி
Normal Supply	—	இயல்பான அளிப்பு
Numerator	—	வகுபடு எண்

O

Old Age Pension Act	—	முதிர்ந்தோர் ஓய்வு கால உதவித் தொகைச் சட்டம்
Oligopoly	—	சிலர் முற்றுரிமை
Optimum	—	உத்தம மட்டம்
Over Abundant	—	அதிக மிகையான
Overtime Wages	—	மிகை நேரக் கூலி
Out Put	—	வெளியீடு, உற்பத்தி

P

Parameter	—	உருமாறிகள்
Partial Correlation Co-efficient	—	ஒரு தலையான தொடர்புக் கெழு
Payment of Wages Act	—	கூலி செலுத்தும் சட்டம்
Pecuniary Gains	—	பண ஊதியப் பெருக்கங்கள்
Pension	—	ஓய்வு கால ஊதியம்
Perfect Competition	—	நிறை போட்டி
Perfectly Elastic	—	நிறைந்த நெகிழ்ச்சியுள்ள
Perquisites	—	அதிகப்படியான வருமானம்

Perverse Elasticity — தவறான நெகிழ்ச்சி
Physiocrats — இயற்கையியல் வாதிகள்
Picketing — மறியல்
Piece Rate — துண்டு விதம்
Poor Law — ஏழ்மைச் சட்டம்
Population Explosion — மக்கள் தொகை திடீர்ப் பெருக்கம்
Postal Enquiry Committee — அஞ்சல் விசாரணைக் கமிட்டி
Positive — நேர்கணியம்
Positive Checks — இயற்கைத் தடைகள்
Predominate — பலம் மிகுந்து
Preventive Checks — செயற்கைத் தடைகள்
Primary Union — ஆரம்ப சங்கம்
Primary Sector — முதனிலைத் துறை
Prime Cost — முதன்மைச் செலவு
Principle of Multiplier — பெருக்கியின் கொள்கை
Progressive Bonus System — வளர் வீத ஊக்கமளிப்பு முறை
Protective Tariff — பாதுகாப்புச் சுங்க வரி
Provident Fund — எதிர் கால வைப்பு நிதி
Public Utilities — பொதுப்பயன்பாட்டுத்துறை
Purchasing Power வாங்கும் திறன்

Q

Qualified Union — தகுதியுள்ள சங்கம்

R

Ratchet Effect — பல் சக்கர விளைவு
Rate of Exploitation — சுரண்டலின் விதம்
Real Frictions — உண்மையான தடைகள்
Recession — பின்னிறக்கம்
Re-Distributive Taxation — மறு பகிர்வு வரி
Red Trade Union Congress — சிவப்பு தொழிற்சங்கக் காங்கிரஸ்

Regression Co-efficient — மாறிகளின் தொடர்புக் கெழு

Regression Equation — மாறிகளின் தொடர்புச் சமன்பாடுகள்

Relative Wages — தாரதரக் கூலி

Remuneration — ஊதியம்

Representative Union — பிரதிநிதி சங்கம்

Reserve Army of Labour — வேலை இல்லாதோர் தொகுதி

Restraint — கட்டுப்பாடு

Retail Price — சில்லறை விலை

Retail Price Index Number — சில்லறை விலை குறியீட்டு எண்

Rigidities — கடினத் தன்மை

Rightists — வலதுசாரி

S

Salaries — ஊதியம்

Saturation Point — உச்ச நிலை

Seasonal Under Employment — பருவகால வேலைக் குறைவு

Secondary Sector — தருவித்த துறை

Shift Work — மாற்று வேலை

Shock Effect — அதிர்ச்சி விளைவுகள்

Short Period — குறுகிய காலம்

Sliding Scale — நகரும் அளவு

Socialists — சம உடைமை வாதிகள்

Social Assistance — சமூக உதவி

Stagnant — தேக்கம்

Standard Family — மாதிரி குடும்பம், வரையறை செய்யப்பட்ட குடும்பம்

Standard Rate — நிர்ணயிக்கப்பட்ட வீதம்

Standard Wage — வரையறை செய்த கூலி

Standing Body — நிலைத்த குழு

Statistics — புள்ளியியல்

Stimulation — ஊக்கமூட்டுதல்

Suppressed Inflation — அழுத்தப்பட்ட பண வீக்கம்

Supreme Soviet —

Surcharge — கூடுதல் வரி

Sweated Labourers — கடின உழைப்புத் தொழிலாளர்

Syndicalism — குழுக்கொள்கை

T

Task Bonus — கடின உழைப்பு ஊக்கமளிப்பு
Technical Substitution — தொழில் நுட்பப் பதிலீடு
Technological Unemployment — தொழில் நுண்ணியல் வேலையின்மை
Term of Trade — வாணிப மாற்று வீதம்
Tertiary Sector — பணித்துறை
Time Allowance — காலப் படி
Time Dimension — காலப் பரிமாணம்
Time Element — கால அம்சம்
Time Rate — கால வீதம், நேர வீதம்
Time Series — காலத் தொடர்பு
Time Wages — காலக் கூலி
Trade Board Act — வர்த்தகக் குழுச் சட்டம்
Trade Cycle — வாணிபச் சுழல்
Trade Union Congress — தொழிற் சங்கக் காங்கிரஸ்
Trade Union Federation — தொழிற் சங்கக் கழகம்
Trade Union Movement — தொழிற் சங்க இயக்கம்
Traditional Sector — பழமைத் துறை
Tripartite Committee — முக்கூட்டுக் குழு
Tripartite Labour Conference — முக்கூட்டுத் தொழிற்சங்க மாநாடு
Tripartite Wage Board — முக்கூட்டுக் கூலிக்குழு
Trusteeship — அறக் கட்டளை

U

Under Abundant — குறை மிகையான
Unearned Income — உழைப்புச் சாரா வருமானம்
Unemployment Insurance — வேலையின்மைக் காப்புறுதி
Unfavourable Balance of Payments — பாதக வாணிபக் கொடுப்பல் நிலை
Unorganised Labour Market — ஒழுங்கிணையாத் தொழிற் சந்தை
Unorganised Process — நிறுவப்படாத முறை

Unit Elasticity	—	ஓருமை நெகிழ்ச்சி
United Trade Union Congress	—	இணைந்த தொழிற்சங்கச் சாங்கிரஸ்
Unstable Equilibrium	—	நிலையற்ற சமநிலை
Utility of Poverty	—	ஏழ்மையின் பயன்பாடு

V

Variable	—	மாறி
Voluntary Unemployment	—	விரும்பிய வேலையின்மை

W

Wages	—	கூலி
Wage Bill	—	கூலிப் பட்டியல்
Wage Council Act	—	கூலிக் குழுச் சட்டம்
Wage Drift	—	கூலி அலைவு
Wage Inspectorate	—	கூலி மேற்பார்வையகம்
Wage Per Head	—	தனி நபர் கூலி
Wage Price Spiral	—	கூலி விலைச் சுழல்
Wage Structure	—	கூலி அமைப்பு
Wealth of Nations	—	நாடுகளின் செல்வம்
Welfare State	—	வளன் நிறை அரசு
Weighted Arithmetic Average	—	எடையிட்ட சராசரி
Wholesale Price	—	மொத்த விலை
Working Conditions	—	வேலை நிலைகள்
Working Class	—	வேலை செய்யும் வர்க்கம்
Workers Compensation Act	—	தொழிலாளர் நஷ்ட ஈடு சட்டம்
Workers State Insurance Bill	—	தொழிலாளர் அரசு காப்புறுதிச் சட்டம்

கலைச் சொற்கள் : சிறு விளக்கம்

மத்தியஸ்தம் (Arbitration). இரு சாராருக்கிடையே இருக்கும் சச்சரவுகளைத் தீர்க்கின்ற முறையாகும். இரு சாராரும் மூன்றாவது நபரின் தீர்மானத்தை ஏற்று அதன்படி நடப்பதற்கு ஒத்துக் கொள்கின்றனர். தொழிற் சங்கங்களும், முதலாளிகளும் எந்த முறையில் ஒப்பந்தம் ஏற்படவேண்டும் என்பதைத் தெரிவிக்கின்றனர். சில தொழிற்சாலைகளில் இந்த வேலையைக் கவனிப்பதற்காகப் பிரத்தியேகமான அங்கங்கள் உண்டு. எடுத்துக்காட்டாக, இங்கிலாந்தில் (Civil Service Arbitration Tribunal) இருக்கிறது.

தன்னியக்கம் (Automation): தொழில் நுணுக்க மாறுதலைத் தன்னியக்கம் என்று கூறுவதுண்டு. மூன்று வகையான இயந்திர வகையினைக் காட்டுகிறது.

(அ) உற்பத்தியில் பயன் படுத்தப்படும் மாற்று முறைகள்.

(ஆ) உற்பத்தி முறையினைத் தானாகவே கட்டுப்படுத்துதல்.

(இ) கம்ப்யூட்டர்கள் மூலம் செய்தி அறிந்து தானாகவே கட்டுபபடுத்துதல்.

போனஸ் செலுத்துகை (Bonus Payments): அடிப்படைச் சம்பளத்தோடு கலந்துரையாடல் மூலம் அதிகப்படியாகக் கொடுக்கப்படுவதாகும். நல்ல வேலை செய்வதற்காகவும், நீண்ட நாள் உழைத்தற்காகவும், அடிப்படைச் சம்பளம் தொழிலாளியை வசீகரிக்கக் கூடியதாகவும், சில தொழிலாளர்களுக்கோ அல்லது மொத்தமாக எல்லாத் தொழிலாளர்களுக்குமோ உற்பத்தியை அதிகரித்ததற்காகக் கொடுக்கப்படுவதுண்டு. உற்பத்தி அதிகரிப்பதை ஊக்குவிப்பதற்காகப் போனஸ் கொடுப்பதுண்டு.

Check-off System: முதலாளிகள் தொழிலாளிகளுக்குச் சம்பளம் கொடுக்கும் பொழுது தொழிற் சங்கச் சந்தாவை அவர்களே பிடித்துத் தொழிற் சங்கத்திடம் கொடுத்து விடுவார்கள்.

இம்முறை இங்கிலாந்து நாட்டைவிட அமெரிக்காவில் அதிகமாகப் பயன்படுத்தப் படுகிறது.

Closed Shop : இதன்படி எல்லோரும் கட்டாயமாகத் தொழிற் சங்கத்தில் அங்கத்தின ராகின்றனர். தொழிலாளர்கள் வேலைக்குச் சேருவதற்கு முன்போ அல்லது சேர்ந்த உடனேயோ தொழிற் சங்கத்தில் அங்கத்தினராக வேண்டும்.

கூட்டு ஒப்பந்தம் (Collective agreement) : எல்லா முதலாளிகள், தொழிலாளர்கள் சங்கமும் ஒன்று சேர்ந்து பொதுவாகக் கூலி, வேலை நிலைகள் எப்படி இருக்க வேண்டுமென்று ஒப்பந்தம் செய்தபடி அதை அனுசரிப்பது.

கூட்டுபேரம் (Collective bargaining) : முதலாளிகள் பிரதிநிதிகளும், தொழிலாளர்கள் பிரதிநிதிகளும் அவரவர்களுக்காகப் பேசிக் கூட்டு ஒப்பந்தம் செய்வது.

செய்தித் தொடர்பு (Communications) : ஒவ்வொருவரும் என்ன நடக்கிறது என்பதைத் தெரிந்து கொள்வதாகும். தொழிற் சாலையோ அல்லது தொழிற்சங்கமோ குறிப்பிட்ட அளவிற்குமேல் பெரிதாகுமானால் இது ஒரு பிரச்சினையாக மாறுகிறது.

நிலைகள் (Conditions): பொதுவாகக் 'கூலியும் வேலை நிலைகளும்' என்று கூறும்பொழுது வேலை நேரம், மிகை நேரம், ஓய்வு நாட்களுடன் தொடர்புடையதாக இருக்கிறது.

சமாதானப்படுத்துதல் (Conciliation) : தகராறு செய்கின்ற இரு சாராரையும் தீர்மானங்கள் எடுக்கப்படாமலிருக்கும் பொழுது, அவர்களுக்குப் பொதுவாக இருக்கின்ற விஷயங்களில் ஒப்புரவு செய்ய அவர்களை ஒன்று சேர்ப்பது. தொழில் துறையில் இதற்கான பிரத்தியேகமான அலுவலர்கள் இருக்கின்றனர். ஆனால் அந்த இரு சாராரும் ஏற்றுக்கொள்ளக் கூடியவர் யாராக இருந்தாலும் அவர் சமரசம் செய்யலாம்.

ஆலோசனை (Consultation) : முதலாளிகள் தொழிலாளர்களின் வேலை நிலைகளை மாற்றக்கூடிய விஷயங்களில் அவர்களோடு ஆலோசனை செய்கின்றனர். இதற்காகப் பிரத்தியேகமான சில கமிட்டிகளும் உள்ளன.

விசாரணை நீதிமன்றம் (Court of enquiry) : தொழில் துறையின் கீழ் பிரத்தியேகமான அங்கம் ஏற்படுத்தப் பட்டு தொழிற்

சாலைகளில் இருக்கும் பிரச்சினைகளைப் பொது மக்களுக்குத் தெரிவித்தல். இந்த நீதி மன்றத்தில் ஒரே ஒரு நபர் இருப்பார். ஆனால், இது சட்டப் பூர்வமானது அல்ல. இந்த நீதிமன்றம் கண்டு பிடிப்பவைகளையும், சிபாரிசு செய்வதையும் யார் மீதும் கட்டாயப் படுத்த முடியாது.

பழக்க வழக்கம் (Custom and Practice) : தொழிற்சாலைகளில் நீண்ட நாட்களாகச் செய்து வரும் செயல்களைக் குறிக்கின்ற வார்த்தையாகும். இவைகள் எழுதப் படாமல் இருந்தாலும் சட்டத்தைப் போலவே மதிக்கப் படுகின்றன.

வேறுபாடு (Differentials) : ஒரே தொழிலில் அல்லது ஒரே திறமையுள்ள தொழிலாளர்களிடையே நிலவும் கூலி மட்டத்தில் உள்ள வித்தியாசத்தைக் காட்டுகிறது.

இணைத்தல் (Federation) : தொழிற்சாலை சம்பந்தமாக முதலாளிகள் அல்லது தொழிலாளர்கள் அமைப்புகளை ஒன்று படுத்துவதாகும்,

இணைக்கப்பட்ட நிறுவனம் (Federated Firms) : குறிப்பிட்ட தொழிற்சாலை சம்பந்தப்பட்ட முதலாளிகள் அமைப்புகளை ஒன்று சேர்த்து அதன் மூலமாகக் கூட்டு பேரம் செய்தலாகும்.

ஓர அல்லது விளிம்பு நன்மைகள் (Fringe Benefit) : தொழிற் சங்கங்களுக்கும் முதலாளிகளுக்கும் ஒப்பந்தம் ஏற்படும் பொழுது கூலியையும் வேலை நிலைகள் மட்டும் அல்லாமல் ஓய்வுகால நன்மை, மருத்துவ நன்மைகளையும் பற்றி ஒப்பந்தம் செய்தலாகும்.

குறைகள் முறை (Grievance procedure) : ஒரு தொழிற்சாலையில் ஏற்படும் பிரச்சினைகள், தகராறுகள் அல்லது குறைகளைத் தீர்ப்பதற்காகப் பின்பற்றப்படும் விதி அல்லது பழக்க வழக்கங்கள்.

ஊக்கமளிப்பு (Incentives): பொதுவாகப் பணச் செலுத்துகையின் மூலம் தொழிலாளர்களைக் கஷ்டப்பட்டு உழைக்க உற்சாக மூட்டும் முறையாகும்

தொழிற்சாலை நீதி மன்றம் (Industrial Court): 1919-ம் ஆண்டு பாராளுமன்ற சட்டத்தின்படி தொழில் துறையின் கீழ் அமைக்கப் பட்ட அங்கமாகும். தொழிற்சாலைகளில் ஏற்படும் பல்வேறு பிரச்சினைகளைத் தீர்த்து வைப்பது இதன் வேலையாகும். இதை ஒரு வகையான மத்தியஸ்த நியாயஸ்தலம் என்றே கூறலாம். சட்டப்

படி இது நீதி மன்றம் ஆகாது. இந்த நீதி மன்றம் எடுக்கும் தீர்மானங்களைச் சட்டப்படி அமுல்படுத்த முடியாவிட்டாலும் சண்டையில் ஈடுபட்டவர்கள் அதை ஏற்றுக் கொள்கின்றனர்.

கூட்டு ஆலோசனைக் கமிட்டி (Joint Consultative Committee): வேலை செய்யுமிடத்தில் அமைக்கப்பட்ட ஒரு கமிட்டியாகும். முதலாளிகள் தொழிலாளிகள் பிரதிநிதிகள் ஒன்று கூடி அவர்களைப் பாதிக்கும் விஷயங்களைப் பற்றி விவாதிப்பார்கள்.

கூட்டுத் தொழிற்சாலை கவுன்சில் (Joint Industrial Council): தேசீய அல்லது தொழிற்சாலை அளவில் முதலாளிகள், தொழிலாளர்கள் பிரதிநிதிகள் ஒன்று சேர்ந்து அவர்கள் சம்பந்தப்பட்ட பிரச்சினைகளை விவாதித்து முடிவு காண்பார்கள். இந்தக் கவுன்சில் கூலி, வேலை நிலைகளைப் பற்றியும் விவாதிப்பதுண்டு.

தொழிற்சாலை மூடுதல் (Lock out): முதலாளி தொழிற்சாலையை மூடி தொழிலாளர்களை வேலை செய்யாவண்ணம் தடுப்பது: இது வேலை நிறுத்தத்திற்கு எதிரானதாகும். பொதுவாக இம்முறையை அதிகமாகப் பயன்படுத்துவது கிடையாது.

மிகை நேரம் (Overtime): ஒத்துக் கொள்ளப்பட்ட அடிப்படை வேலை நேரத்திற்கு அதிகமாக வேலை செய்யும் பொழுது அதற்குச் சிறப்பு வீதப்படி கூலி கொடுப்பதாகும்.

Package deals: கூட்டு ஒப்பந்தப்படி முதலாளிகளும், தொழிற் சங்கங்களும் அவரவர்கள் சலுகைகளை விட்டுக் கொடுப்பதன் மூலம் அங்குள்ள முறைகளை மாற்றி அமைப்பதாகும்.

துண்டு வேலை (Piece Work): துண்டு வீதப்படி கூலி கொடுப்பது, அதாவது ஒரு தொழிலாளி எத்தனை பொருள்கள் செய்கின்றானோ அதற்குத் தகுந்தாற்போலப் பணம் கொடுப்பது. இது கால வீதத்திற்கு (time rate) எதிரானதாகும். இதில் குறிப்பிட்ட காலத்தில் எத்தனை பொருள்கள் செய்திருக்கிறான் என்பதைக் கணக்கிடாமல் கொடுப்பதாகும்.

உற்பத்தியும் உற்பத்தித் திறனும் (Production and Productivity):

உற்பத்தி என்றால் மொத்தம் எத்தனை பொருள்களை உற்பத்தி செய்கின்றோம் என்பதைக் குறிக்கிறது. ஆனால், உற்பத்தித்திறன் என்பது தொழிலாளர்கள் ஒரு மணி நேரத்தில் எவ்வ

ளவு உற்பத்தி செய்கின்றனர் என்பதைக் காட்டுகிறது. எடுத்துக் காட்டாக, நிலக்கரி சுரங்க உற்பத்தியில் எத்தனை மில்லியன் டன் நிலக்கரி உற்பத்தி செய்யப்பட்டது என்று கூறுகின்றோம். ஆனால், உற்பத்தித் திறனை அளவிடும் பொழுது ஒவ்வொரு சுரங்கத் தொழிலாளியும் எவ்வளவு உற்பத்தி செய்தான் என்று கணக்கிடுகிறோம்.

Redundancy : ஒரு வேலை மறைந்து விடுவதால் தொழிலாளி தன் வேலையை இழக்கின்ற சூழ்நிலையைக் குறிக்கின்றது.

கட்டுப்படுத்தப்பட்ட வழக்கங்கள் (Restrictive Practices) : தொழிலாளர்கள் தங்கள் வேலையைக் காப்பாற்றிக் கொள்ள உற்பத்தியைக் கட்டுப்படுத்துவது அல்லது மெதுவாக வேலை செய்தலாகும். அல்லது முதலாளிகள் பொருள்களின் விலையைப் பாதுகாக்க விற்பனை ஒழுங்கு பற்றிய நடவடிக்கையாகும்.

Shop Steward : தொழிற்சங்க அங்கத்தினர் ஒருவர் தொழிலாளர்களால் தேர்ந்தெடுக்கப்பட்டுத் தொழிற்சாலை சம்பந்தப் பட்ட விஷயங்களில் அவர்கள் பிரதிநிதியாக இருப்பது.

உத்தியோகஸ்தர் சங்கம் (Staff Association) : தொழிலாளர்களால் ஏற்படுத்தப்பட்ட தொழிற்சங்கம் தனியே இயங்குவதற்குப் பதில் தொழிலாளர்களுக்காகப் பேச்சு வார்த்தை நடத்த முதலாளிகள் ஏற்படுத்திய சங்கம்.

வேலைநிறுத்தம் (Strike) : தொழிலாளர்கள் வேலை செய்வதை நிறுத்தி விடுகின்றனர். முதலாளிகள் தொழிலாளர்கள் கோரிக்கைகளை ஏற்பதற்காக வேலை செய்ய மறுக்கின்றனர். தொழிற்சங்கங்கள் வேலை நிறுத்தத்தை அனுமதித்தால் உத்தியோக சம்பந்தப்பட்டதாகவும் (official) தொழிற் சங்கங்கள் அனுமதிக்காவிட்டால் அது உத்தியோக சம்பந்தப்பட்டது அல்ல (unofficial) என்றும் கூறுவர். உத்தியோக சம்பந்தப் படாத வேலை நிறுத்தங்களைக் காட்டுப் பூனை வேலை நிறுத்தம் (wild cat strike) என்று அமெரிக்க வழக்குப்படி கூறுவர்.

தொழிற் சங்கம் (Trade Union) : பொதுவாக வேலை செய்பவர்கள் அமைப்பைக் குறிப்பதாகும். வெப் விளக்கப்படி தொழிலாளர்களைப் பராமரிப்பதற்காகவும் அவர்களுக்கு முன்னேற்றத்தைக் கொண்டு வரவும் தொடர்ந்து செயல்படக் கூடிய சங்கமாகும். அமைப்புகளின் சட்டப்பூர்வமான விளக்கம் என்னவென்றால் தொழிலாளிக்கும் எஜமானனுக்கும், அல்லது தொழிலாளி

தொழிலாளிக்கும், அல்லது முதலாளி முதலாளிக்கும் உள்ள தொடர்பினை ஒழுங்கு படுத்துவதாகும். அல்லது தொழிற் சங்கச் செயல்களின் மீது கட்டுப்பாடுகளைக் கொண்டு வருவதாகும். அப்படி என்றால் முதலாளிகள் அமைப்பும் தொழிற்சாலை சம்பந்தப் பட்டிருப்பதால் சட்டப்படி அதையும் தொழிற்சங்கமென்று கூறலாம்.

தொழிற்சங்கக் காங்கிரஸ் (Trade Union Congress) : தொழிற் சங்கக் காங்கிரஸ் என்ற மத்திய அமைப்புடன் பெரும்பாலான தொழிற் சங்கங்கள் அங்கங்களாக உள்ளன. 1965-ல் 172 சங்கங்கள் இதில் அங்கங்களாக இருந்தன. 1868-ம் ஆண்டு ஸ்தாபிக்கப்பட்ட இந்தச் சங்கத்தின் செல்வாக்கு நாளுக்கு நாள் அதிகரித்துக் கொண்டே போகிறது.

கூலி அலை (Wage drift) : கூட்டு ஒப்பந்தப்படி நிர்ண யிக்கப்பட்ட அடிப்படைக் கூலிக்கும், தொழிலாளி வீட்டிற்கு எடுத்துச் செல்லும் கூலியில் சேர்ந்த போனஸ் மற்ற வகையான செலுத்துகைக்கும் உள்ள வித்தியாசம் கூலி அலையாகும்.

கூலி கவுன்சில் (Wages council) : தொழில் துறையின் கீழ் ஏற் படுத்தப்பட்ட அங்கமாகும். எந்தத் தொழிற்சாலையில் முதலாளி களும் தொழிலாளர்களும் ஒழுங்கான அமைப்பின் கீழ் வராமல் தங்களுக்கென்று பேரம் செய்ய முடியாமல் இருக்கும்பொழுது இந்த அங்கம் பேச்சு வார்த்தை நடத்த உதவுகிறது. இங்கிலாந் தில் 1965-ம் ஆண்டு 60 கவுன்சில்கள் இருந்தன.

வெள்ளைச் சட்டைத் தொழிலாளி (White collar worker) : ஒரு எழுத்தரை (clerk) வெள்ளை சட்டைத் தொழிலாளி என்று கூறலாம். அமெரிக்காவில் இவர்களை நீலச் சட்டைத் தொழிலாளி (Blue collar worker) என்று அழைப்பதுண்டு.

Whitleyism : 1916-ம் ஆண்டு விட்லே என்ற தலைவரின் கீழ் ஏற்படுத்தப்பட்ட கமிட்டி முதலாளிகளுக்கும் தொழிலாளிக்கும் உள்ள தொடர்பினை எப்படி முன்னேற்ற முடியும் என்பதைப்பற்றி ஒரு அறிக்கை வெளியிட்டனர். இந்தக் கமிட்டி பொதுத்துறை அலுவல் (Civil Service) எப்படிக் கூட்டுப் பேச்சுவார்த்தை முறை செயல்படும் என்பதையும் கூறியது.

வேலை கவுன்சில் (Works Council) : பல பகுதிகளில் வேலை செய்யும் தொழிலாளர்கள் ஒன்று கூடித் தொழிலாளர்களை மொத்தமாக பாதிக்கக் கூடிய விஷயங்களை விவாதிப்பர். இம் முறையின் கீழ் தொழிலாளிகள் தங்கள் எண்ணங்களை முதலாளி களுக்கு எடுத்துக் கூறுவர்.